Die Tarifierbarkeit des Kostgeldes des Handwerkslehrlings

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Hohen Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Friedrich-Wilhelms-Universität zu Breslau

eingereicht von

MARTIN ZUCKER
Referendar aus Lossen.

Druck: A. Wollmann, Breslau 1, Nikolaistraße 14.

1930.

Gedruckt mit Genehmigung der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Schlesischen Friedrich-Wilhelms-Universität zu Breslau

---

Berichterstatter:

Professor Dr. Rosenstock-Hüssy.

Meinen Eltern!

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546319_0186

Inhalt.

Seite

Einleitung 1

§ 1. Die Aufgabe 1

1. Kapitel: Der Kampf um den Lehrling.

§ 2. Der Lehrvertrag bis zum Erlaß der Tarifvertragsverordnung 3

§ 3. Die wirtschaftspolitischen Gründe der Gewerkschaften 5

§ 4. Die wirtschaftspolitischen Gründe des Handwerks . . 6

2. Kapitel: Der rechtliche Standpunkt der Gewerkschaften.

§ 5. 7

3. Kapitel: Der Standpunkt des Reichsarbeitsgerichts.

§ 6. Der Lehrvertrag ist nach dem Reichsarbeitsgericht ein gemischter Vertrag 8

§ 7. Das Problem der gemischten Verträge 9

§ 8. Kann bei Annahme des Lehrvertrages als eines gemischten Vertrages das Kostgeld tarifvertraglich geregelt werden? 13

4. Kapitel: Der Lehrvertrag ist kein Arbeitsvertrag.

§ 9. Sieht das Gesetz den Handwerkslehrling als einen Arbeitnehmer an? 18

§ 10. Ablehnung der von der Lehre entwickelten Begriffsbestimmung des Arbeitnehmers 21

§ 11. Unterschiede in der rechtlichen Behandlung des Lehrvertrages und des Arbeitsvertrages 23

§ 12. Der Zweck des Lehrvertrages 28

§ 13. Der Lehrvertrag als Erziehungsvertrag 29

§ 14. Fortsetzung. Wieviel Lehrlinge sind beim Meister in Kost und Wohnung? 31

§ 15. Leistet der Handwerkslehrling produktive Arbeit? . . 36

§ 16. Das Wesen der Lehrlingsvergütung 40

§ 17. Liegt bei Gleichwertigkeiten der Leistungen des Lehrherrn und des Lehrlings ein Arbeitsvertrag vor? . 44

§ 18 Der Lehrling ist kein Arbeitnehmer im Sinne der Tarifvertragsverordnung 45

5. Kapitel: Die Konkurrenz der tarifvertraglichen Regelung mit den Befugnissen der Innungen und Handwerkskammern.

§ 19. 49

Tabelle 54

Literatur-Verzeichnis 55

Einleitung.

§ 1.

Die Aufgabe.

Das Reichsarbeitsgericht hat im Urteil vom 14. März 1928 [1]) entschieden, daß Unterhaltszuschüsse für Maurerlehrlinge durch Tarifvertrag geregelt werden können. In demselben Sinne unter Berufung auf die Begründung dieses Urteils erkannte es bei den Lehrlingen des Bank-, [2]) des Buchdrucker- [3]) und des Schlossergewerbes. [4]) In anderen Gewerben wurde das höchste Gericht zur Entscheidung dieser Frage noch nicht angerufen. Obgleich die Urteile diese Frage nicht prinzipiell für alle, sondern nur für die den Urteilen zu Grunde liegenden Gewerbe entscheiden wollen, so ist doch kaum anzunehmen, daß das Reichsarbeitsgericht von seiner Ansicht, der Lehrvertrag ist auch ein Arbeitsvertrag, bei anderen Gewerben abgehen wird. Um so weniger als es die drei letzten Urteile nur damit begründet, in diesen Gewerben sei dieselbe Entwicklung vor sich gegangen wie im Bauhandwerk, das dort Gesagte treffe daher auch hier zu.

Die Entscheidung, daß das Entgelt für Maurerlehrlinge tarifvertraglich geregelt werden könne, wurde von Ebeling [5]) direkt als Fehlurteil bezeichnet. Zu mindestens wird sich das

[1]) RAG. 1 S. 313
[2]) Urteil v. 19. September 1928; RAG. 2 S. 226
[3]) Urteil v. 26. September 1928; RAG. 2 S. 241
[4]) Urteil v. 17. September 1930; RAG. 6 S. 159
[5]) Lehrvertrag — ein Arbeitsvertrag in „Deutsche Arbeitgeberzeitung" v. 5. August 1928. Nr. 32.

Handwerk mit dieser Lösung nicht abfinden können. Das Verhältnis des Lehrlings zum Lehrherrn ist auf Autorität aufgebaut. Diese muß untergraben werden, wenn der Lehrling in die wirtschaftlichen Kämpfe der Erwachsenen hineingezogen wird. Seine geordnete Berufsausbildung wird in Frage gestellt, wenn ihm die Achtung vor dem Lehrmeister verloren geht. Auch der Entwurf zum Berufsausbildungsgesetz hält es für unzweckmäßig, das Lehrlingswesen durch Tarifverträge zu regeln. In seiner Begründung wird gesagt: „Der Tarifvertrag ist in aller Regel auf Grund eines Ausgleichs der Kräfte, nicht selten nach vorgängigen Wirtschaftskämpfen zustande gekommen; ändert sich das Kräfteverhältnis, so kann leicht eine sachlich wohlbegründete Lehrlingsordnung fallen. Gerade Fragen des Lehrlingswesens können aber nur auf lange Sicht bearbeitet werden. Schließlich ist zu bedenken, daß es nicht wünschenswert ist, den Lehrling etwa in die wirtschaftlichen Kämpfe der Erwachsenen einzubeziehen. Das Lehrverhältnis wird auf Jahre eingegangen und kann ohne Autorität nicht bestehen. Auch ist nicht immer als gewiß vorauszusetzen, daß im Widerstreite der Interessen der Erwachsenen, die Interessen der Jugendlichen gut aufgehoben sind und von beiden Seiten genügend berücksichtigt werden.“ [1])

Aus wirtschaftspolitischen Gründen muß man daher der Ansicht von Ebeling beitreten. Es bleibt aber noch die Frage offen, ob das Urteil des Reichsarbeitsgerichts auch einer rechtlichen Untersuchung standhält. Dies zu prüfen, soll die Aufgabe der vorliegenden Arbeit sein.

[1]) Amtlicher Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes Seite 28 u.

1. Kapitel.

Der Kampf um den Lehrling.

§ 2.

Der Lehrvertrag bis zum Erlaß der Tarifvertragsverordnung.

Man kann nicht behaupten, daß der Lehrvertrag zu den Verträgen gehört, die im Leben am häufigsten abgeschlossen werden. Viel häufiger ist z. B. der Kaufvertrag. Aber er gehört zu den Verträgen, die für den Entwicklungsgang der meisten Menschen eine entscheidende Rolle gespielt haben. Jeder Handwerker, beinahe jeder Fabrikarbeiter, jeder Kaufmann hat eine Lehrzeit durchgemacht. Die Wahl des Berufes, die Wahl des Lehrherrn, mit dem der Lehrvertrag abgeschlossen wurde, hat sein ganzes späteres Leben beeinflußt. Während der Lehrzeit erwarb er sich die Kenntnisse, die für die Ausübung des von ihm erwählten Berufes notwendig waren. Nicht theoretisch auf einer Schule, sondern praktisch unter Anleitung eines erfahrenen, kenntnisreichen Berufsangehörigen lernte er die einzelnen Fertigkeiten, die seinem Beruf das Gepräge geben. Solche Verträge gab es in allen Zeiten. In griechischen Papyrus-Urkunden finden wir Verträge, in denen Eltern ihre Kinder zu einem Meister seines Fachs in die Lehre gaben, damit er dessen Beruf erlerne. Das justinianische Recht spricht wiederholt von solchen Verträgen. Im Mittelalter bildete das Lehrverhältnis den notwendigen Ausgangspunkt für den Handwerkerberuf, dessen Werdegang der Zunft unterlag. [1]) Auch heute spielt das Lehrverhältnis im Leben der meisten jungen Menschen eine wichtige Rolle. Es ist daher gesetzlich genau geregelt, der Lehrvertrag des Handwerklehrlings in der Gewerbeordnung, der des Kaufmannslehrlings im Handelsgesetzbuch. Seine juristische Definition blieb lange Zeit eine rein theoretische Angelegenheit. Wegen

[1]) Kaskel a. a. O. Seite 185 II.

seiner umfassenden Regelung im Gesetz war sie praktisch ohne Interesse. Erst in neuester Zeit mit dem Aufkommen des neuen Arbeitsrechts wurde die Frage, wie der Lehrvertrag juristisch zu bestimmen ist, wichtig. Die Entwicklung der Industrie in den letzten 50 Jahren hatte große soziale Verschiebungen zur Folge. Vorher war die Gesellenzeit ebenso wie heute noch die Lehrzeit eine vorübergehende Angelegenheit. Sie diente nur zur Erweiterung der Berufskenntnisse durch Arbeit bei fremden Meistern und in fremden Gegenden. Glaubte der Gehilfe, genug Kenntnisse gesammelt zu haben, so ließ er sich meistens in seiner Heimatstadt als wirtschaftlich selbständiger Handwerksmeister nieder. Soziale Unabhängigkeit war die Regel. Sozial abhängig war er nur eine kurze Zeit seines Lebens. Heute ist die Aussicht, wirtschaftlich selbständig zu werden, gering. Die Zusammenballung der Produktionsmittel in verhältnismäßig wenigen Händen schuf einen neuen Stand, den Stand der sozial Abhängigen, der Arbeitnehmer. Bald ergab sich die Notwendigkeit, durch Gesetze die Verhältnisse des an Zahl stärksten Standes zu regeln. Von großer Bedeutung, besonders für den Lehrling wurde die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918. Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt, so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen, ist ihre wichtigste Bestimmung. Es ergab sich die Frage, ob auch die Lehrverträge dieser Verordnung unterliegen, ob der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag ist.

Wirtschaftspolitische Gründe sind es, die dem „Kampf um den Lehrling“ [1]) ihr besonderes Gepräge geben. Die tatkräftigsten Verfechter der Ansicht, daß die Lehrverträge tarifierbar sind, sind die freien Gewerkschaften. Auf dem 10. Gewerkschaftskongreß in Nürnberg im Jahre 1919 wurden folgende Beschlüsse in Bezug auf den Lehrling gefaßt: Beseitigung der Innungs- und Handwerkskammerrechte in der Ausbildung des Lehrlings; Aufbau neuer Instanzen für die Regelung des Lehrlingswesens auf paritätischer Grundlage;

[1]) Dr. Else Maschke in Deutsches Handwerksblatt 1923 S. 241

Einbeziehung des Lehrvertrages in das Recht des Tarifvertrages. [1]) Auf der andern Seite stehen die Handwerkerverbände, vertreten durch den Deutschen Handwerks- und Gewerbekammertag in Hannover. Die Industrie verhielt sich verhältnismäßig lange Zeit vollkommen passiv. Erst in letzter Zeit ist sie durch Unterstützung der Handwerker in ihren Bestrebungen gegen die Tarifierbarkeit hervorgetreten. Die Passivität der Industrie beruhte darauf, daß sie an der Lehrlingsausbildung wenig Interesse hatte. Sie bezog ihre Arbeiter größtenteils vom Handwerk und überließ diesem die Ausbildung. Erst in letzter Zeit wurde sie durch Nachwuchsmangel gezwungen, Lehrlinge auszubilden, die aber nicht im Fabrikbetrieb, sondern in besonderen Lehrwerkstätten ihre Ausbildung empfangen.

§ 3.

Die wirtschaftspolitischen Gründe der Gewerkschaften.

Das Interesse der Gewerkschaften an der Tarifierbarkeit des Lehrvertrages hat seine guten Gründe. Es sind dieselben Gründe, die zur Schaffung der Arbeitnehmervereinigungen überhaupt geführt haben. Der Industrieherr, der Fabrikbesitzer, der hunderte, häufig tausende von Arbeitern beschäftigt, stellt schon für sich allein eine wirtschaftliche Macht dar. Er kann die Löhne herabsetzen, er kann seine Betriebe schließen und die Arbeiter auf die Straße setzen. Die gesamte Belegschaft seines Betriebes ist von ihm abhängig. Wenn seine Arbeiter nicht mehr bei ihm arbeiten wollen, er findet immer Menschen, die ihre einzige Ware, ihre Arbeitskraft, gegen den Unterhalt, wenn auch nur den notdürftigsten, verkaufen. Der einzelne Arbeiter ist nichts, ist er nicht da, tritt ein anderer für ihn ein. Ist ihm der Lohn zu wenig, so sind andere mit noch geringerem zufrieden. Aber die Gesamtheit der Arbeiter stellt eine Macht dar. Wenn alle nicht wollen und andere nicht an ihre Stelle treten, dann

[1]) Seipel, S. 11

können sie als soziale Gegenspieler mit Erfolg auftreten. Der Arbeiter ist nur eine Macht als Masse. Seine Macht beruht auf der Solidarität, auf dem Prinzip: Einer für Alle. Nur wenn die Gewerkschaft eine monopolartige Stellung auf dem Arbeitsmarkt inne hat oder, wie Rosenstock [1]) sagt, eine Zweigherrschaft auf dem Produktionsgebiete der Arbeitskräfte darstellt, kann sie auf die Gestaltung der Löhne Einfluß ausüben. Sie kann daher nicht dulden, daß Berufsgenossen beiseite stehen, die bereit wären, im Lohnkampf ihr in den Rücken zu fallen. Sie muß versuchen, alle Arbeitnehmer zu vereinigen. Schon beim kommenden Geschlecht, bei den Lehrlingen, muß sie ihre Werbetätigkeit beginnen. Sie wird dann am erfolgreichsten sein, wenn sie schon den Lehrlingen Vorteile bieten kann. Ein höherer Unterhaltszuschuß ist ein Vorteil, den der Lehrling am meisten zu schätzen wissen wird. Da die Lehrlingsentgelte heute sehr gering sind, stehen die Gewerkschaften mit ihrem Versuch, den Lehrlingen höhere Entschädigungen, als heute meistens gezahlt werden, zu sichern, mit einem gewissen Recht da. Dies wird auch von Seiten des Handwerks unumwunden zugegeben. [2]) Höhere Unterhaltszuschüsse können sie nur dann erreichen, wenn der Lehrvertrag tarifierbar ist.

§ 4.

Die wirtschaftspolitischen Gründe des Handwerks.

Die Abneigung der Handwerker gegen die Tarifierbarkeit des Lehrlings beruht ebenfalls auf wirtschaftspolitischen Gründen. Das Verhältnis zwischen Handwerksmeister und Lehrling ist nicht das eines Arbeitgebers zum Arbeitnehmer. Der große Altersunterschied zwischen dem gerade aus der Schule entlassenen Lehrling und dem Lehrmeister als einem gereiften Mann ließen ein mehr patriarchalisches Verhältnis entstehen. Dazu trägt bei, daß der Lehrling sehr häufig bei dem Meister wohnt und seiner Zuchtgewalt unterworfen ist. Ein Mensch von 15 Jahren muß ja noch erzogen werden. Das

[1]) Rosenstock: Vom Industrierecht. S. 35
[2]) Maschke: in Deutsches Handwerksblatt 1923. S. 242

Verhältnis vom Meister zum Lehrling wird nicht mit Unrecht häufig mit dem des Lehrers zum Schüler verglichen; denn so stehen sie sich gegenüber. Nur dann kann der Lehrling etwas lernen und wird Lehre annehmen, wenn der Meister Autorität hat. Das Handwerk fürchtet, daß der Lehrling dadurch, daß er in die Tarifkämpfe hereingezogen wird, aufsässig und ungehorsam wird, die Autorität des Meisters untergraben wird und dadurch eine geregelte, erfolgreiche Berufsausbildung in Frage gestellt werden würde.

Ein weiterer Grund für den Widerstand des Handwerks gegen die Tarifierung des Lehrlings ist darin zu suchen, daß ein Tarifvertrag häufig nach Lohnkämpfen abgeschlossen wird. Die in ihm vorgenommene Regelung beruht nicht so sehr auf wirtschaftlichen Gründen wie auf den Machtverhältnissen der Tarifparteien. Das Handwerk fürchtet deshalb eine Ueberhöhung des Lehrlingsentgelts. Da wegen der langen Dauer des Lehrvertrages der Meister den Lehrling nicht entlassen kann, so würde die Ausbildung eines Lehrlings für ihn mit großem Verlust verbunden sein können.

2. Kapitel.

Der rechtliche Standpunkt der Gewerkschaften.

§ 5.

Die Gewerkschaften begründen ihre Ansicht, daß die Lehrverträge tarifvertraglich geregelt werden können, nicht damit, daß der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag sei. Vielmehr berufen sie sich auf Art. 159 RV.[1]) Diese Vorschrift gewährleistet die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Auch der Lehrling ist nicht gehindert, sich einer Vereinigung anzuschließen, die ihn in seinen wirtschaftlichen Belangen vertritt. Diese wirt-

[1]) Kleinschmidt a. a. O. Sp. 739/40

schaftlichen Vereinigungen müßten gemäß Art. 165 RV. genau so wie bei der Regelung der übrigen Arbeitsverhältnisse auch das Recht haben, bei der Gestaltung der Lehrverhältnisse mitzuwirken. Das Recht des Lehrlings, einer Gewerkschaft beizutreten, ist unbestritten. Die Gewerkschaften haben aber unberücksichtigt gelassen, daß die übrigen Arbeitsverhältnisse Arbeitsverträge sind, und nur für diese gilt die Tarifvertragsverordnung. Ob der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag ist, wird von vielen bestritten.

3. Kapitel.

Der Standpunkt des Reichsarbeitsgerichts.

§ 6.

Der Lehrvertrag ist nach dem Reichsarbeitsgericht ein gemischter Vertrag.

Die Frage, ob die tarifliche Regelung des Lehrvertrages zulässig ist, hat oft die Gerichte beschäftigt. Entscheidungen darüber sind in großer Zahl ergangen, sowohl für wie gegen die Zulässigkeit. Erst in neuester Zeit ist durch Entscheidungen des RAG. eine einheitliche Rechtsprechung und zwar für die Tarifierbarkeit des Lehrvertrages zustande gekommen. Das RAG. nimmt an, daß der Lehrvertrag als ein Arbeitsvertrag im Sinne der Tarifvertragsverordnung anzusehen ist. Daneben ist aber als Hauptzweck die Ausbildung des Lehrlings geblieben.[1]) Ebenso entscheidet es in den Urteilen vom 26. September 1928 (180/1928),[2]) vom 19. September 1928,[3]) vom 26. September 1928.[4]) Diese Zweiteilung des Lehrver-

[1]) Urteil des RAG. v. 14. März 1928 (75/1927), abgedruckt in RAG. 1 S. 313
[2]) Kartenauskunftei Karte Lehrvertrag-Tarifregelung 2
[3]) RAG. 2, S. 226
[4]) RAG. 2, S. 241. Anm. 2 und 4 betreffen zwei verschiedene Urteile vom selben Tage

trages kommt am schärfsten im Urteil vom 24. Januar 1931 [1]) zum Ausdruck. Das Reichsarbeitsgericht nimmt sogar an, daß ein Entgelt für die Ausbildung des Lehrlings durch den Lehrherrn und ein Entgelt für die vom Lehrling geleistete Arbeit gesondert vereinbart werden kann. Das Entgelt für die Arbeitsleistung des Lehrlings könne, da in dieser Hinsicht ein Arbeitsvertrag vorliege, tarifvertraglich geregelt werden. Es fragt sich, ob diese Folgerung richtig ist, auch wenn man unterstellt, daß, soweit der Lehrling Arbeit leistet, ein Arbeitsvertrag vorliegt. Man stößt hier auf das Problem der gemischten Verträge. Das Reichsarbeitsgericht nimmt ohne Zweifel einen solchen an; denn es sagt ausdrücklich, der Lehrvertrag habe als Hauptzweck die Ausbildung des Lehrlings. Daneben leiste der Lehrling produktive Arbeit. Insoweit liege ein Arbeitsvertrag vor. Der Lehrvertrag enthalte also die Elemente von zwei verschiedenen Vertragstypen.

§ 7.

Das Problem der gemischten Verträge.

Es erhebt sich beim Lehrvertrag, überhaupt bei den gemischten Verträgen, die praktische Frage, wie man den in einem einheitlichen Vertrag vereinigten verschiedenen Vertragselementen durch Zusammenstellung entsprechender Normen gerecht werden kann. Das BGB. hat im VII. Abschnitt seines 2. Buches eine Reihe einzelner Vertragsmuster geregelt. Diese sind in ihren Tatbeständen relativ unkompliziert. Soweit es sich um gegenseitige Verträge handelt, steht einer typischen Leistung d. h. einer Leistung, die gerade den Typus dieses Vertragsmusters bestimmt z. B. Sachverschaffung beim Kauf, Gebrauchsüberlassung bei der Miete, Dienstleistung beim Dienstvertrag, Herstellung eines Werkes beim Werkvertrag, eine atypische d. h. eine Leistung, die mit jedem einzelnen Vertragsmuster kombiniert werden kann, gegenüber. Sie ist die Geld-

[1]) RAG. 8, S. 1, ebenso im Urteil vom 23. September 1931 (RAG. 128/31) abgedr. Sammlung Vereinigung Dezember 1931 S. 533, das auf dieses ausdrücklich hinweist u. v. 10. Juni 1931 (RAG. 685/30) in Sammlung Vereinigung Dezember 1931 S. 534

leistung. Dagegen sind im BGB. mit wenigen Ausnahmen nicht die Fälle geregelt, in denen diese atypische Gegenleistung durch eine typische Leistung aus einem anderen oder dem gleichen Vertragsmuster ersetzt wird, oder in denen auf einer Seite mehrere typische Leistungen in einem einheitlichen Vertrage versprochen werden. Der Tausch und der Werklieferungsvertrag stellen solche Ausnahmen dar. Verträge, die aus verschiedenen Vertragsmustern kombiniert sind, finden sich im Leben sehr häufig. Höniger hat in seinem Buche: „Die gemischten Verträge" eine Unzahl von Beispielen für solche Verträge gebracht. Auf diesem Gebiete erwuchs das Problem der gemischten Verträge, das sich nicht allein auf das BGB. beschränkt und nicht allein auf das deutsche Recht. Auch in ausländischen Rechten [1]) erhebt sich dasselbe Problem. Das beruht darauf, daß es unmöglich ist, in einem Gesetzbuch alle möglichen Verträge zu erfassen. Ein Gesetzbuch muß sich darauf beschränken, die Vertragstypen zu regeln, die einen möglichst großen Kreis wirtschaftlicher Vorgänge zu erfassen geeignet sind.

Im Verhältnis zu seiner Bedeutung ist das Problem der gemischten Verträge in der Literatur nur unzulänglich berücksichtigt worden. Obwohl ein Hinweis darauf sich schon in den Motiven zum BGB. Bd. 2 S. 372 findet, fehlt eine grundlegende Untersuchung dazu noch heute. Allein der Herausstellung dieses Problems hat Höniger ein ganzes Buch gewidmet: „Die gemischten Verträge in ihren Grundformen", Mannheim 1910. Im Allgemeinen beschränkt man sich auf die Behandlung ganz spezieller Fälle und kurzer Hinweise. Nur wenige Schriftsteller haben versucht diesem Problem etwas näher zu kommen, so Lotmar, Staudinger, insbesondere Enneccerus.

Inhaltlich läuft das Problem der gemischten Verträge auf die Frage hinaus, welche Normen für diesen neuen Vertrag, der aus Tatbeständen verschiedener Vertragstypen kombiniert ist, maßgebend sein sollen. Sollen nur die Normen des einen beteiligten Vertragstypus gelten, oder sollen die Normen aller im Vertrage enthaltenen Typen als gleichberechtigt herangezogen werden, oder ist durch die Herauslösung der typischen

[1]) Höniger: „Die gemischten Verträge" S. 349 ff.

Leistung aus dem dazugehörigen Vertragsmuster überhaupt die Anwendung der dafür geschaffenen Normen ausgeschlossen. Die dritte Meinung hat kaum ernsthafte Verteidiger gefunden. Denn wenn man sich bei der Regelung dieses Vertrages auch auf die allgemeinen Vorschriften über Treu und Glauben allein stützen will, so ergibt sich die Notwendigkeit, wieder auf die speziellen Vorschriften der einzelnen Vertragstypen zurückzugehen. Auf diese Weise kommt man der Lösung nicht einen Schritt näher. Der Hauptvertreter der Ansicht, daß nur die Normen des einen beteiligten Vertragstypus anzuwenden sind, ist Lotmar. Nach ihm gibt es keine Verträge, die aus verschiedenen Vertragstypen zusammengesetzt sind. Wörtlich sagt er: „Wo Arbeit und Sachnutzung durch gegenseitigen Vertrag in Austauschverhältnis gesetzt werden, kann entweder eine Miete oder ein Arbeitsvertrag gegeben sein. Eines und nur Eines muß vorliegen. Ein Drittes oder ein Viertes, nämlich einen Vertrag, der teils ein Arbeitsvertrag, teils eine Miete oder sowohl ein Arbeitsvertrag als eine Miete ist, kennt das BGB. nicht: dies würden nicht vom BGB. geregelte Verträge sein." [1]) Die Entscheidung darüber, welchem beteiligten Vertragstypus der Vorzug zu geben ist, ist nach Lotmar „nicht nach subjektiven Intentionen, sondern nach äußeren und zwar wirtschaftlichen Motiven zu treffen." [1]) Mit dieser Meinung steht Lotmar so ziemlich allein da. Nach andern Verfechtern des Absorbtionsprinzips soll für das Ueberwiegen des einen Vertragselements lediglich der Wille der Parteien maßgebend sein. [2]) Das Absorbtionsprinzip ist abzulehnen. Man kann nicht das Ueberwiegen des einen Vertragselements behaupten, wenn nach dem Willen der Parteien beide Vertragsleistungen gleichwertig sein sollen. Auch wenn man in dem Vertrage deutlich eine Haupt- und eine Nebenleistung erkennen kann, wie z. B. beim Vertrag über ein möbliertes Zimmer, bei dem die Bedienung als Nebenleistung anzusehen ist, so ist doch der Vertrag nicht allein nach den Normen des der Hauptleistung zugrunde liegenden Vertrages zu beurteilen. Höniger führt den Fall an, daß ein möbliertes Zimmer

[1]) Lotmar: a. a. O. Bd. I, S. 687

[2]) Crome: § 234, 5. Anm. 15; Dernburg: § 215 IV, Anm. 18; Endemann: § 167 IV b, Anm. 29; Josef: in Gruch. Beitr. 49, S. 737

nicht aufgeräumt wird. Die Gebrauchsüberlassung des Zimmers wird gewährt. Sollte in diesem Falle die Kündigung nur nach den Normen der Miete erfolgen können oder ist dadurch nicht etwa ein fristloser Kündigungsgrund für den ganzen Vertrag gegeben? Es würde über den Rahmen der Arbeit hinausgehen, alle Gründe, die gegen das Absorbtionsprinzip sprechen, anzuführen. Höniger hat dieses Prinzip mit zutreffenden Gründen widerlegt. [1])

Ein anderer Versuch, das Problem zu lösen, ist der, daß das einheitliche Geschäft in mehrere Verträge aufgelöst und jeder Vertrag gesondert beurteilt wird. Eine solche Auflösung des wirtschaftlich und rechtlich einheitlichen Vertrages muß scheitern. Die Trennung würde zu praktisch unhaltbaren Ergebnissen führen, der ganze Vertrag würde einen von den Parteien nicht gewollten Sinn bekommen. Lotmar [2]) will in Erkenntnis dieser Sachlage das Kumulationsprinzip nur dann anwenden, wenn auf einer Seite zwei typische Leistungen zusammen treten. Derselben Ansicht ist Hartz. [3]) Der von Lotmar angeführte Fall ist die Miete des möblierten Zimmers mit Bedienung. Soll in dem Falle, daß die Bedienung nicht geleistet wird, der Dienstvertrag infolge fristloser Kündigung fallen, der Mietsvertrag bestehen bleiben? Das würde dem Mieter wenig nützen. Höniger [4]) sagt mit Recht, „das Urteil, es liege eine Kumulation von Verträgen vor, gibt noch keineswegs eine ausreichende Grundlage für die rechtliche Beurteilung solcher Tatbestandskombinationen."

Verzichtet man darauf, den einheitlichen Vertrag zu zerreißen, und will man nicht den Tatbestand so lange präparieren, bis man ihn in einen der vom BGB. erfaßten Vertragstypen hineinzwängen kann, so bleibt nur das von Höniger vertretene Kombinationsprinzip übrig, nach dem die Bestimmungen aller im Vertrage enthaltenen Vertragstypen zu kombinieren sind. Dieses ist auch herrschend geworden.

---

[1]) Höniger: Gemischte Verträge, S. 110 ff.
[2]) Lotmar a. a. O. S. 192
[3]) Hartz S. 29
[4]) Höniger: Gemischte Verträge. S. 366

Staudinger, [1]) Enneccerus [2]) und Kress [3]) haben sich für das Kombinationsprinzip ausgesprochen.

§ 8.

Kann bei Annahme des Lehrvertrages als eines gemischten Vertrages das Kostgeld tarifvertraglich geregelt werden?

Der Lehrvertrag gehört zu den doppeltypischen oder Zwitterverträgen. Der typischen Leistung der einen Partei steht eine typische Leistung der anderen Partei gegenüber. Das herkömmliche Beispiel dafür ist der Hausmeistervertrag, in dem Arbeits- und Mietsvertrag kombiniert sind. Welche Kombination ist im Lehrvertrag zu finden? Nach dem Reichsarbeitsgericht, dessen Ansicht zunächst einmal als richtig unterstellt wird, liegt auf Seiten des Lehrlings ein Arbeitsvertrag vor. Auf Seiten des Lehrherrn liegt nach Höniger [4]) ein Werkvertrag vor. Dies ist nicht zutreffend; denn der Meister kann keinen Erfolg versprechen. Er kann sich nicht verpflichten, den Lehrling zu einem tüchtigen Gesellen auszubilden. Das hängt zu sehr von den Fähigkeiten und der Auffassungsgabe des Lehrlings ab. Er kann nur versprechen, den Lehrling auszubilden. Eine Werkvertragsverpflichtung liegt also nicht vor, vielmehr wird diese Verpflichtung des Lehrherrn allgemein als Dienstverpflichtung angesehen. Der Lehrvertrag würde also einen Vertrag darstellen, bei dem sich Arbeits- und Dienstvertrag gegenüberstehen. Man könnte annehmen, zwei Leistungen desselben Typs. Dem ist nicht so. Denn nicht jeder Dienstvertrag ist ein Arbeitsvertrag. Arbeitsverträge sind Verträge, die den arbeitsrechtlichen Gesetzen wie der Tarifvertragsverordnung, dem Arbeitsgerichtsgesetz, dem Betriebsrätegesetz usw. unterliegen. Sie gelten nur für Arbeitnehmer, für Personen, die eine unselbständige Tätigkeit ausüben und zwar berufsmäßig. Der Dienst muß sie hauptsächlich in Anspruch nehmen. Dies kann man von der Dienstleistung des Lehr-

[1]) Staudinger 1930, Einleitung zu § 305 II 5b ß
[2]) Enneccerus-Lehmann 1930, § 100 B III
[3]) Kress a. a. O. S. 74/75
[4]) Höniger-Wehrle: Sammlung arbeitsrechtlicher Gesetze.

herrn nicht behaupten. Seine Haupttätigkeit ist die Ausübung seines Handwerks. Er leistet keine unselbständige Arbeit, in dem er den Lehrling ausbildet, sondern eine selbständige. Er bestimmt u. A. die Tätigkeit und den Ausbildungsgang des Lehrlings. Er ist nicht Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts. Seine Leistung ist keine arbeitsvertragliche. Es ist also richtig, daß der Lehrvertrag ein doppeltypischer Vertrag ist. Nach der herrschenden Meinung sind bei einem solchen Vertrage die Normen beider Verträge anzuwenden. Falls sie sich widersprechen, so entscheiden der Zweck des Vertrages und § 242, sagt Staudinger. [1]) Das Reichsarbeitsgericht hat versucht, beide Normen anzuwenden, obgleich sie sich widersprechen. In seinem Urteil vom 24. Januar 1931 [2]) erklärt es, das Lehrlingsentgelt sei Entlohnung für die vom Lehrling geleistete Arbeit und unterstehe dem Tarifvertrag, das Lehrgeld sei die Bezahlung für die vom Lehrherrn geleistete Ausbildung. Eine Aufrechnung darf nicht stattfinden; denn dies würde mit der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages in Widerspruch stehen. [3]) Der Lehrherr muß den Lohn uneingeschränkt dem Lehrling auszahlen. „Wenn nachträglich das gezahlte Entgelt von dem nach den gesetzlichen Bestimmungen hierzu Berechtigten mittelbar dazu verwendet wird, die Kosten der Berufsausbildung des Lehrlings zu bestreiten, so handelt es sich um Maßnahmen, die außerhalb des Wirkungsbereichs der Tarifvertragsverordnung liegen." Das RAG. ging hier von dem Fall aus, daß sich der Vater oder der Vormund zur Zahlung des Lehrgeldes persönlich verpflichtet. Ganz eklatant wird der Widerspruch, der in der Entscheidung liegt, wenn man annimmt, daß der Lehrling eigenes Vermögen hat und von diesem Vermögen das Lehrgeld bezahlt wird. Dieser Fall lag dem Urteil nicht zugrunde. Es ist aber anzunehmen, daß sich dadurch die Entscheidung nicht ändern würde. Denn in ihr heißt es: „Wenn der Lehrling für die von ihm zu leistende oder geleistete Arbeit eine ihrem Werte entsprechende Entlohnung erhält, so fehlt

[1]) Staudinger a. a. O. Einleitung zu § 305 II 5 B ß

[2]) RAG. 8 S. 1, ebenso unter Bezugnahme auf diese Entscheidung: Urteil vom 23. September 1931 (RAG. 128/31) in Samml Vereinigung Dez. 1931 S. 533

[3]) Findet eine Aufrechnung statt, so ist die Lehrgeldvereinbarung als unzulässige Umgehung des Tarifvertrages, die gegen die Unabdingbarkeit verstößt, unwirksam.

es an einer Leistung, die als Gegenwert für die von dem Lehrherrn dem Lehrling zu gewährende Ausbildung in Betracht kommen kann. Diesen Gegenwert erhält der Lehrherr erst durch die Zahlung des besonders vereinbarten Lehrgeldes . . . Wenn im Tarifvertrage nicht zum Ausdruck gebracht ist, daß das Lehrgeld durch eine geringere Entlohnung schon abgegolten sein soll, so steht an sich der Vereinbarung eines besonderen Lehrgeldes durch die Vertragsparteien des Lehrvertrages nichts im Wege." Vertragsparteien des Lehrvertrages sind der Lehrherr und der Lehrling, vertreten durch seinen gesetzlichen Vertreter. Es ist also nicht notwendig, daß der gesetzliche Vertreter des Lehrlings diesen zur Zahlung verpflichtet.

Wenn ich noch annehme, daß sowohl das Lehrgeld wie das Lehrlingsentgelt zu denselben Zeitabschnitten gezahlt werden, z. B. monatlich, erscheint praktisch der Fall so, daß der Lehrling sein Entgelt uneingeschränkt ausgezahlt bekommt und er darauf einen Teil dieses Geldes dem Lehrherrn als Lehrgeld zurückzahlt. Denn eine Aufrechnung darf nicht stattfinden, da diese der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages widersprechen würde. Das Reichsarbeitsgericht versucht hier, den Lehrvertrag in zwei Teile zu zerreißen, also das Kumulationsprinzip anzuwenden, weil es sich sonst gegen die Tarifierbarkeit des Lehrvertrages entscheiden müßte. Daß das Kumulationsprinzip bei gemischten Verträgen nicht angewandt werden kann, ist schon vorher betont worden.[1]) Der Lehrvertrag ist ein einheitlicher Vertrag, bei dem die Ausbildung und die Dienstleistung des Lehrlings unlöslich verbunden sind. Die Arbeit des Lehrlings ist nämlich das Mittel zu seiner Ausbildung. Es ist nicht so, daß z. B. er vormittags irgendeine Arbeit leistet und dafür nachmittags ausgebildet wird. Die Ausbildung erfolgt durch die Arbeit. Sie erfolgt so, daß der Lehrherr dem Lehrling ein Stück Material gibt, ihm die ersten Handgriffe vormacht und ihm dann die weitere Bearbeitung überläßt. Er beaufsichtigt stetig die Arbeit des Lehrlings und ist immer bereit, zu korrigieren und zu verbessern und ihm die einzelnen Handgriffe noch einmal vor-

[1]) Ebenso Hartz: a. a. O. S. 29

zuzeigen. Hiermit ist nicht etwa ein Ideal des Lehrmeisters gezeichnet; denn die stete Aufsicht übt der Lehrherr schon aus Eigennutz aus, weil sonst der Lehrling sich allein überlassen mit seinem geringen Können die Werkzeuge unbrauchbar machen und das Material zerstören würde. Es ist also unmöglich, den einheitlichen Lehrvertrag in zwei Teile zu zerreißen. Das Reichsarbeitsgericht läßt den Vertrag im übrigen einheitlich, nur für die Zahlungsverpflichtungen konstruiert es zwei Verträge.

Beim Lehrvertrag ist ebenso wie bei allen andern gemischten Verträgen das Kombinationsprinzip anzuwenden. Da für die Ausbildung der Lehrherr ein Lehrgeld zu fordern hat, der Lehrling für seine Arbeit ein Entgelt, müßte es möglich sein, diese beiden Zahlungsverpflichtungen gegeneinander aufzurechnen (§ 387 ff. BGB.). Dies ist mit der Unabdingbarkeit des Tarifvertrages nicht zu vereinbaren. Die Normen des Ausbildungs- und des Arbeitsvertrages stehen miteinander in Widerspruch. Für eine von beiden muß man sich entscheiden. Enneccerus sagt dazu: „Wo aber die Rechte beider Vertragstypen sich widersprechen, muß man die Gründe aufsuchen, auf denen die eine oder die andere Regelung beruht und diese Gründe dann in ihrer Anwendbarkeit auf diesen Vertrag gegeneinander abwägen.“ [1]) Die Tarifvertragsverordnung ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz. Sie will verhindern, daß sich die Arbeiter beim Bestehen eines Tarifvertrages gegenseitig unterbieten, um dem Arbeiter, dessen einziges Vermögen seine Arbeitskraft ist, eine hinreichende Existenz zu sichern. Sie sieht mit Recht in dem Arbeitnehmer eine auf dem Arbeitsmarkt auftretende Figur und ist für die Fälle gedacht, in denen der Arbeiter durch Verkauf seiner Arbeitskraft sich seinen Unterhalt erwirbt. [2]) Der Lehrling gehört nicht zu diesen Arbeitnehmern. Er verkauft nicht seine Arbeitskraft für seinen Unterhalt. Wollte er das, so würde er ungelernter Arbeiter geworden sein. Er will in einem Handwerk ausgebildet werden und bezahlt zu dieser Ausbildung sogar ein Lehrgeld. Solche Fälle wollte die Tarifvertragsverordnung nicht regeln. Den Normen des Ausbildungsvertrages ist also vor denen des

[1]) Enneccerus-Lehmann; a. a. O. § 100 B. III.
[2]) Darüber handelt nochmals § 18.

Arbeitsvertrages der Vorzug zu geben. Der Lehrvertrag kann daher nicht tarifiert werden.

Es ist wirtschaftlich ein Widersinn, wenn der Lehrherr gezwungen ist, dem Lehrling Geld zu zahlen, das er sofort von diesem wieder zurück erhält. Dazu ist der Lehrherr aber gezwungen, solange das Reichsarbeitsgericht an der Tarifierbarkeit des Lehrvertrages festhält. Die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages ist mit dem Lehrvertrage nicht zu vereinbaren.

Es darf hier die Ansicht von Gleiss [1]) nicht unerwähnt bleiben. Dieser behauptet, daß das Problem der gemischten Verträge für den Lehrvertrag rechtlich bedeutungslos sei, weil, wenn man auch nur die Lehrlingsverpflichtung als Arbeitnehmerverpflichtung ansehe, dadurch der ganze Vertrag zu einem Arbeitsvertrag werde, der einheitlich nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen zu behandeln sei. Es sei für den Begriff des Arbeitsvertrages gleichgültig, ob der Arbeitnehmerverpflichtung eine typische oder eine atypische Leistung gegenübersteht. Es sei gerade das Wesen des Arbeitsrechts, daß es Verträge, die überhaupt arbeitsvertragliche Elemente enthalten, zu Arbeitsverträgen werden lasse. „Mit dem Namen Arbeitsvertrag wirft eine neue Rechtsdisziplin ein einheitliches Licht auf den bisher zweideutig schimmernden Vertrag." [2]) Weshalb gerade der Arbeitsvertrag eine solche Sonderstellung gegenüber anderen Vertragstypen einnehmen soll, ist nicht einzusehen. Höniger [3]) hat mit Recht gesagt, daß die arbeitsrechtlichen Schriftsteller den Lehrvertrag nur von dem engen Standpunkt des Arbeitsrechts sehen und an den Ergebnissen der übrigen Disziplinen der Rechtswissenschaft vorübergehen. Dieser Vorwurf kann auch Gleiss nicht erspart werden.

---

[1]) Gleiss: a. a. O. S. 37.

[2]) Gleiss: S. 38.

[3]) Höniger: in „Schlichtungswesen" 5. Jahrg. S. 62/63.

4. Kapitel.

Der Lehrvertrag ist kein Arbeitsvertrag.

§ 9.

Sieht das Gesetz den Handwerkslehrling als einen Arbeitnehmer an?

Es ist im Vorhergehenden gezeigt worden, daß der Lehrvertrag auch dann nicht tarifvertraglich geregelt werden kann, wenn man der Ansicht des RAG., der Lehrvertrag sei zugleich ein Arbeitsvertrag, folgt. Es soll nun versucht werden, den Beweis dafür zu führen, daß im Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag nicht enthalten ist, daß er kein gemischter Vertrag ist, in dem Elemente eines Ausbildungs- und eines Arbeitsvertrages sich mischen, sondern ein eintypischer Vertrag. Der Lehrvertrag ist allein ein Ausbildungsvertrag.

Ein großer Teil der Literatur steht ebenfalls auf dem Standpunkt, daß der Lehrvertrag ein eintypischer Vertrag ist. Diese Schriftsteller behaupten aber, der Lehrvertrag sei nur ein Arbeitsvertrag. Auch mit dieser Ansicht wird eine Auseinandersetzung erfolgen müssen. Es macht aber für die Beweisführung keinen Unterschied, ob der Arbeitsvertrag als Bestandteil eines gemischten Vertrages oder ob er überhaupt abgelehnt wird.

Bevor in eine Untersuchung darüber eingetreten wird, ob der Lehrvertrag Elemente des Arbeitsvertrages enthält, ist zu prüfen, ob im Gesetz Bestimmungen zu finden sind, die den Lehrling allgemein unter die Arbeitnehmer einreihen. In diesem Falle würde sich eine solche Untersuchung erübrigen. Dieses Argument wurde auch schon häufig vorgebracht. Besonders hingewiesen wird auf den Titel VII der Gewerbeordnung. Aus dem Aufbau dieses Titels, der im ersten Abschnitt die allgemeinen Verhältnisse im Betriebe, im zweiten Abschnitt die Verhältnisse der Gesellen und Gehilfen und im dritten die Lehrlingsverhältnisse regelt, sowie aus der Ueberschrift „Gewerbliche Arbeiter (Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker, Fabrikarbeiter)“ hat

das RAG. [1]) entnommen, daß die Gewerbeordnung den Lehrling grundsetzlich den Arbeitern zurechnet. Dies hat den Verfassern der Gewerbeordnung gänzlich fern gelegen. Die Gewerbeordnung regelt die Verhältnisse der Gewerbebetriebe. In den ersten 5 Titeln ist die Regelung der Gewerbebetriebe in ihrer Wirkung auf die Außenwelt zu finden. Es ist bestimmt, in welchen Gewerbezweigen die Ausübung des Gewerbes einer behördlichen Genehmigung unterworfen ist, wie der Betrieb beschaffen sein muß usw. Diese Bestimmungen dienen dem Schutz der Umwelt. Der sechste Titel dient dem Schutz des Handwerks als des schwächsten Teils der Inhaber gewerblicher Betriebe. Der gewerbliche Großbetrieb hat keinen Schutz notwendig. Und der siebente Titel schützt die in den gewerblichen Betrieben Tätigen. Es bleibt sich dabei gleichgültig, ob es Arbeiter, Angestetlte, Betriebsleiter oder auch nur Lehrlinge sind. Wer in einem Gewerbebetrieb beschäftigt ist, bedarf des Schutzes. Die Gewerbeordnung ist das Gesetzbuch des gewerblichen Betriebes. Es regelt ihn nach außen, nach innen und in seinem Verhältnis zu anderen Betrieben. Wie das Reichsarbeitsgericht bei diesem Aufbau der Gewerbeordnung zu der Feststellung gelangen kann, auch die Gewerbeordnung rechnet den Lehrling grundsätzlich den Arbeitern als den andern Arbeitnehmern zu, ist unerfindlich.

In demselben Sinne suchte man das Betriebsrätegesetz und das Arbeitsgerichtsgesetz auszulegen. Im Betriebsrätegesetz § 11 heißt es: „Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind auch als Lehrlinge beschäftigte Personen." Aehnlich heißt es im § 5 AGG.: „Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der Lehrlinge." Erdel [2]) argumentiert, indem er zur Erhärtung seiner Ansicht noch § 11 Ziff. 4 der Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 18. August 1919 und § 1 der Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. November 1918 heranzieht, die neueren arbeitsrechtlichen Gesetze seien alle aus einem einheitlichen Geiste geboren, die ausdrückliche gesetzliche Regelung in einigen dieser Gesetze

[1]) RAG. I S. 313.

[2]) Erdel im „Schlichtungswesen" 3. Jahrg. S. 74.

müsse daher auch maßgebend sein für die Gesetze, in denen eine ausdrückliche Begriffsbestimmung fehle. Dieser Ansicht ist nicht beizutreten. Gerade aus der vorsichtigen Ausdrucksweise des Gesetzes ist zu ersehen, daß sich die Verfasser es ausdrücklich versagt haben, sich in den Streit darüber, ob der Lehrling als Arbeitnehmer zu betrachten ist, einzumischen. Dersch-Volkmar [1]) erläutern die Bestimmung „im Sinne des Gesetzes" zutreffend dahin, daß diese Gesetze — Betriebsrätegesetz, 2. Ausführungsverordnung der Schlichtungsordnung, Arbeitsgerichtsgesetz — nur eine Begriffsbestimmung für das betreffende Gesetz geben wollen. Dies folgt schon aus dem Inhalt dieser Gesetze. Die Arbeitszeitverordnungen sind ein Schutzgesetz [2]) für alle im Betriebe Tätigen, zu denen auch der Lehrling gehört. Das Betriebsrätegesetz will alle im Betriebe Tätigen an der Leitung der inneren Organisation des Betriebes teilnehmen lassen. Daß es dabei den Lehrling auf die Seite der Arbeitnehmer stellt, beruht darauf, daß er ebenso wie diese der Befehlsgewalt des Betriebsleiters unterstellt ist. Dersch [3]) sagt sehr richtig, die §§ 11, 12 Betr.-R.-Ges. nehmen als Fundament der Begriffsbestimmung „Arbeiter und Angestellte im Sinne des Betriebsrätegesetzes" ganz klar die Beschäftigung im Betriebe aber nicht den Arbeitsvertrag. Derselben Ansicht ist Molitor. [4]) Auch Feig-Sitzler [5]) erklären, daß es für den Arbeitnehmerbegriff des Betriebsrätegesetzes auf einen Arbeitsvertrag nicht ankomme. Vielmehr müsse hier der Begriff der Reichsversicherungsordnung Platz greifen, der den Hauptwert auf das Beschäftigungsverhältnis lege.

Das Arbeitsgericht ist ein Sondergericht für alle Streitigkeiten, die aus der gemeinsamen Tätigkeit in einem gewerblichen Betrieb herrühren, nicht nur für Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, was manchmal übersehen wird. Denn auch Streitigkeiten aus unerlaubten Handlungen und solche zwischen Arbeitnehmern, soweit sie mit der Tätigkeit im Betriebe in Zusammenhang stehen, gehören zur Zu-

[1]) Dersch-Volkmar, Komm. z. AGG. 1927. § 5 Anm. 2.
[2]) Ebenso Maschke in „Das Deutsche Handwerksblatt 1923" S. 1.
[3]) Dersch in NZfA. 1931 Sp. 158.
[4]) Molitor: „Arbeitnehmer und Betrieb" S. 52.
[5]) Feig-Sitzler: Betriebsrätegesetz § 11 Anm. 3.

ständigkeit des Arbeitsgerichts (§ 2 Ziff. 2 u. 3). Der Lehrling als ebenfalls betriebszugehörig darf von diesem Sondergericht nicht ausgeschlossen werden. Daraus, daß diese Gesetze sich darauf beschränken, den Lehrling nur im Sinne ihres Gesetzes als Arbeitnehmer zu bestimmen, kann man allerdings nicht den Schluß ziehen, daß das Gesetz im übrigen den Lehrling nicht als Arbeitnehmer angesehen wissen will, wie Maschke [1]) es tut. Die Verfasser wollten nicht in den Streit, ob der Lehrling Arbeitnehmer ist, eingreifen. Man kann aus ihnen weder ein Argument für noch gegen die Arbeitnehmereigenschaft des Lehrlings herleiten.

§ 10.

Ablehnung der von der Lehre entwickelten Begriffsbestimmung des Arbeitnehmers.

Da das Gesetz es sich versagt hat, eine Bestimmung darüber zu treffen, ob der Lehrvertrag als Arbeitsvertrag anzusehen ist, muß untersucht werden, ob die Elemente, die den Typ des Arbeitsvertrages ausmachen, im Lehrvertrag enthalten sind. Welches sind nun die begrifflichen Merkmale des Arbeitsvertrages? Nahe liegt, in den so zahlreichen arbeitsrechtlichen Gesetzen und Verordnungen eine gesetzliche Begriffsbestimmung des Arbeitnehmers zu suchen. Eine solche ist aber nicht zu finden, obgleich in der Zeit von 1918—1928 nach Böhm [2]) 38 Gesetze und Verordnungen, die das Arbeitsrecht betreffen, vom Reiche erlassen worden sind. Nur etwas geht aus diesen Gesetzen und Verordnungen hervor: Der Arbeitsvertrag ist ein Vertrag zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer. Was ist aber ein Arbeitnehmer? Das Arbeitsgerichtsgesetz umschreibt diesen Begriff, indem es sagt, Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte. Weiterhin erklärt es, Hausgewerbetreibende, die für Auftrag und Rechnung bestimmter anderer Personen arbeiten, als arbeitnehmerähnliche Personen (§ 5 AGG). Ueber die Begriffsmerkmale des Arbeitnehmers sagt das Gesetz nichts.

[1]) Maschke in „Das Deutsche Handwerksblatt" 1923 S. 95.
[2]) Böhm a. a. O. Inhaltsverzeichnis.

Die in jüngster Zeit in ungeheurem Maße angewachsene arbeitsrechtliche Literatur hat sich bemüht, den Arbeitnehmerbegriff zu klären. Diese Bemühungen sind allerdings von einzelnen Praktikern, namentlich solchen aus Gewerkschaftskreisen und sogar von wissenschaftlicher Seite als überflüssig hingestellt worden. Einige sehen sie sogar als schädlich an, da sie in der Praxis nur Verwirrung anrichten würden. Diese wisse ganz genau, was unter Arbeitnehmer zu verstehen sei. [1]) Wie notwendig es ist, den Arbeitnehmerbegriff zu klären, zeigt sich darin, daß er im Einzelnen stark umstritten ist. Der Arbeitnehmerbegriff ist der wichtigste Begriff des gesamten Arbeitsrechts. Molitor sagt mit Recht: „Handelt es sich doch dabei nicht nur um ein zentrales Problem der jungen Wissenschaft des Arbeitsrechts, das sich in allen ihren Zweigen zeigt und z. B. für die Abgrenzung der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit entscheidend ist, sondern auch um das Grundproblem, das die Eigenart des Arbeitsrechts und seine Abgrenzung gegen andere Rechtsgebiete bestimmt." [2]) Infolge seiner Wichtigkeit gibt es über den Arbeitnehmerbegriff zahllose Definitionen, die aber in Grenzfällen häufig versagen. Das Reichsarbeitsgericht [3]) hat daher gesagt, da das Gesetz den Arbeitnehmer in seiner Unterscheidung vom selbständig Tätigen nicht definiert, muß der Begriff aus allgemeinen Erwägungen gefunden werden. Ueber die Abgrenzung des Arbeitnehmers vom selbständig Tätigen ist viel geschrieben worden, über seine Abgrenzung vom unselbständig Tätigen mangelt es an grundlegenden Untersuchungen.

Es soll hier nicht versucht werden, eine neue Definition des Arbeitnehmers aufzustellen, die den Begriff nach allen Seiten hin genau abgrenzt. Es mag der Hinweis genügen, daß die zahlreichen Begriffsbestimmungen des Arbeitnehmers ihr Augenmerk hauptsächlich auf die Abgrenzung nach der Richtung des selbständig Tätigen zuwenden, was mit der größeren Wichtigkeit dieser Frage susammenhängt. Auch sind Streitfälle darüber viel häufiger. Hier interessiert allein die Unterscheidung des Arbeitnehmers von anderen unselbständig

[1]) Molitor: „Arbeitnehmer und Betrieb" S. 2.
[2]) Molitor: „Arbeitnehmer und Betrieb" S. 1.
[3]) RAG. Bensheimer Samml. Bd. 6 S. 239/240.

Tätigen. Als solche sind hauptsächlich der Lehrling und der Volontär zu nennen. Eine Prüfung, inwieweit der Arbeitnehmerbegriff von allen anderen unselbständig Tätigen abzugrenzen ist, würde den Rahmen der Arbeit sprengen. Nur das, was den Handwerkslehrling vom Arbeitnehmer unterscheidet, soll im Folgenden untersucht werden. Das dem Handwerkslehrling und dem Arbeitnehmer Gemeinsame soll dabei nicht außer Acht gelassen werden.

§ 11.

Unterschiede in der rechtlichen Behandlung des Lehrvertrages und des Arbeitsvertrages.

Ein Lehrverhältnis liegt dann vor, wenn die Beschäftigung nach Absicht der beiden Vertragsparteien hauptsächlich Unterweisung und Ausbildung des Beschäftigten bezweckt. [1]) Dieser Ansicht ist auch das Reichsarbeitsgericht, obgleich es den Lehrvertrag bezüglich der Tarifierung als einen Arbeitsvertrag ansieht. Man vergleiche beispielsweise die Urteile vom 14. März 1928 (75/1927) [2]) 13/1927 [3]) vom gleichen Tage, vom 19. September 1928, [4]) vom 26. September 1928, [5]) vom 17. September 1930 [6]) und insbesondere die vom 24. Januar 1931 [7]) und vom 23. September 1931. [8]) Als Folge dieser Ansicht hat das Reichsarbeitsgericht den Handwerkslehrling in rechtlicher Beziehung häufig anders behandelt als den Arbeitnehmer. Die wichtigsten Fälle sollen im Folgenden herausgestellt werden. Im Anschluß daran soll untersucht werden, worauf diese andersartige rechtliche Regelung des Handwerkslehrlings beruht.

---

[1]) Warneyer: Betriebsrätegesetz § 11 Anm. 3.
[2]) RAG. 1 S. 313.
[3]) Abgedr. in Kartenauskunftei, Karte Lehrvertrag-Tarifregelung.
[4]) RAG. 2 S. 226.
[5]) RAG. 2 S. 241.
[6]) RAG. 6 S. 159.
[7]) RAG. 8 S. 1.
[8]) RAG. 128/31 abgedr. in Samml. Vereinigung Dez. 1931 S. 533.

Die Prüfung der rechtlichen Unterschiede zwischen Arbeitnehmer und Handwerkslehrling soll in historischer Reihenfolge erfolgen. Zu Beginn ist die Entlassung aus der Volksschule zu nennen. An diesem Tage tritt der junge Mensch ins Berufsleben. Dafür stehen ihm zwei Wege offen. Er geht entweder als ungelernter Arbeiter in Arbeit oder er nimmt eine Lehrstelle an. Als ungelernter Arbeiter kann er sich verdingen, bei wem er will. Hat er den Wunsch, Handwerker zu werden, so steht ihm diese Möglichkeit nicht offen. Zur Anleitung von Handwerkslehrlingen ist nicht jeder befugt. Diese Befugnis steht nur den Personen zu, die sich a) im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befinden (§ 126 Gew. O.), b) eine Meisterprüfung abgelegt haben (§ 133 Gew. O). Zur Meisterprüfung wird nur zugelassen, wer die Gesellenprüfung bestanden hat, eine Zeit lang als Geselle gearbeitet und das 24. Lebensjahr vollendet hat. Sie wird vor einer Kommission abgelegt, die von der höheren Verwaltungsbehörde — in Preußen vom Regierungspräsidenten — eingesetzt ist (§ 133 Gew. O.). Der Lehrvertrag muß schriftlich abgeschlossen werden und muß vom Gesetz genau vorgeschriebene Angaben enthalten (§ 126 b Gew. O.), u. a. die Dauer der Lehrzeit. Diese beträgt in der Regel drei höchstens aber vier Jahre. Eine frühere Lösung des Lehrvertrages ist nur bei triftigen vom Gesetz genau geregelten Gründen möglich. Der Arbeitnehmer braucht seinen Arbeitsvertrag nicht schriftlich abzuschließen, er kann arbeiten, bei wem er will, auch kann der Arbeitsvertrag von beiden Seiten jederzeit gelöst werden. Ganz besonders wirkt sich dieser Unterschied bei schlechtem Geschäftsgang des Unternehmens aus, wenn keine Möglichkeit besteht, dauernd auf Lager zu arbeiten. In einem solchen Falle können die Arbeitnehmer entweder entlassen werden oder es kann Kurzarbeit eingeführt werden. Eine Entlassung des Lehrlings ist nicht möglich, da er „durch die Entfernung aus dem Betriebe nicht nur den Arbeitslohn sondern vor allem die ihm nach dem Lehrvertrage geschuldete und ihm zukommende Vertragsleistung der Ausbildung verliert.“ [1]) Die Einführung von Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur bedingt möglich.

[1]) Urteil vom 14. März 1931 (RAG. 526/30), abgedr. in „Breslauer Zeitung“ April 1931.

Im allgemeinen hat der Lehrherr die Lehrlinge voll zu beschäftigen und ihnen das volle Entgelt zu bezahlen, auch wenn von den Lehrlingen keine wertschaffende Arbeit geleistet wird. „Die zu zahlende Vergütung (Unterhaltsbeihilfe) sei nicht nach dem Maße der geleisteten Arbeit, sondern grundsätzlich für die vertragsmäßige Beschäftigungszeit zu zahlen." [1]) Auch die Klausel: Der Lohn wird nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt, ändert daran nichts. Diese Klausel sei wohl auch auf Lehrverträge anwendbar, sie sei aber nicht so auszulegen, daß der Arbeitgeber in allen Fällen einer Arbeitsunterbrechung von der Verpflichtung zur Entlohnung der Arbeitnehmer befreit werde, sie beziehe sich vielmehr nur auf solche Unterbrechungen, deren Anlaß in der Person des Arbeitnehmers liege. [2]) Das Reichsarbeitsgericht begründet seine Entscheidungen über die Kurzarbeit der Lehrlinge mit der Lehre vom Betriebsrisiko. Der Lehrherr ist verpflichtet, möglichst für ständige Beschäftigung des Lehrlings zu sorgen. Er hat sich, um dieser Pflicht nachkommen zu können, um Aufträge zu bemühen. Gelingt ihm das nicht, so hat er geeignete Schritte zu unternehmen, um den Lehrlingen bei anderen Lehrherren Beschäftigungsmöglichkeit zu verschaffen. Von dieser Verpflichtung ist er nur befreit, wenn Umstände vorliegen, die die Innehaltung dieser Pflicht nicht mehr zumutbar erscheinen lassen. [3]) Dieser Fall liegt dem Urteil vom 6. Juni 1931 [4]) zugrunde. Auch im Urteil vom 10. Januar 1931 [5]) hat der Lehrling das Betriebsrisiko zu tragen, da im Baugewerbe mit Arbeitsaussetzung wegen ungünstiger Witterung zu rechnen ist.

Die Zeit, die der Lehrling in der Fortbildungsschule verbringt, hat der Lehrherr zu bezahlen. Es stehe von vornherein fest, daß der Lehrling wöchentlich die Fortbildungsschule zu besuchen habe. Diese Zeit werde bei Festsetzung

---

[1]) Urteil vom 17. September 1930 (RAG. 124/30) abgedr. in Kartenauskunftei: Karte Lehrvertrag-Kurzarbeit, Einzelfälle 1.

[2]) Urteil des RAG. vom 21. Mai 1930 in Kartenauskunftei: Karte Lehrvertrag-Betriebsrisiko 1.

[3]) Urteil vom 17. September 1930 (RAG. 124/30) in Kartenauskunftei: Karte Lehrvertrag-Kurzarbeit Einzelfälle 1.

[4]) RAG. 655/30 in Zeitschrift „Arbeitsrecht" Juli 1931 Sp. 436.

[5]) Abgedr. in „Arbeitsrecht" Februar 1931 Sp. 112.

des Lehrlingsentgelts schon eingerechnet. Nur in den Fällen, in denen das Lehrlingskostgeld nach der Arbeitsstunde berechnet wird, sei eine Zahlungsverpflichtung des Lehrherrn nicht vorhanden. [1]) Ebenso hat der Lehrherr gewöhnlich die Zeit zu bezahlen, die der Lehrling zur Gesellenprüfung braucht. Nur dann, wenn die Prüfung nicht an der Arbeitsstelle des Meisters abgelegt wird, das Gesellenstück also nicht in sein Eigentum übergehen kann, ist er von der Zahlungsverpflichtung frei. [2])

Diese Beschäftigungspflicht des Lehrlings ist nicht zu verwechseln mit der Lohnzahlungspflicht. Der Arbeitnehmer hat nur Anspruch auf Lohn, ob der Arbeitgeber von seinen Diensten Gebrauch macht oder nicht. Der Lehrling hat, wie aus den angeführten Urteilen hervorgeht, noch einen besonderen Anspruch auf Beschäftigung, da nur durch sie seine Ausbildung erfolgen kann und diese die Hauptverpflichtung des Meisters darstellt. [3])

Ein Arbeitsvertrag kann nicht nur bei schlechtem Geschäftsgang aufgehoben werden, sondern auch aus anderen Gründen z. B. wenn der Lohn, den der Arbeitnehmer erhält, dem Arbeitgeber zu teuer ist. Eine Aufhebung des Lehrvertrages aus diesem Grunde ist nicht möglich. Auch wenn in-

---

[1]) Urteil des RAG. vom 28. März 1931, abgedr. in Zeitschrift „Arbeitsrecht" April 1931 Sp. 250.

[2]) Urteil des RAG. vom 25. März 1931, abgedr. in Zeitschrift „Arbeitsrecht" April 1931 Sp. 249.

[3]) Eine Pflicht zur Beschäftigung des Arbeitnehmers kommt überaus selten vor. Sie wird nur dann angenommen, wenn durch die Nichtbeschäftigung eine Minderung der Leistungsfähigkeit eintreten oder Rechte und Anwartschaften entgehen würden (so Stier-Somlo im Handwörterbuch der Rechtswissenschaft von Stier-Somlo und Elster, Berlin 1926 I 303a, zitiert bei Rosenstock a. a. O. S. 69). Ein Recht auf Beschäftigung wird hauptsächlich bei Sängern und Schauspielern anerkannt. Denn deren Gage richtet sich nach der Gunst, die sie beim Publikum genießen und deren Höhe fällt, wenn durch Nichtauftreten ihre Zugkraft schwindet. Auch können ihre künstlerischen Fähigkeiten nur durch Auftreten zur vollen Entwicklung gelangen. Diese will man nicht abschneiden. „Dem künstlerischen Menschen gibt man ein Recht auf Vollendung der steilsten Leistungskurve, die seine Laufbahn durch seinen eignen Genius würde erreichen können" (Rosenstock a. a. O. S. 68). § 46 des Arbeitsvertragsgesetzentwurfs verallgemeinert das Recht auf Beschäftigung für alle Arbeitnehmer, die ein besonderes Interesse an dieser haben. Rosenstock sagt dazu, daß nicht der Arbeitnehmer es sei sondern die Arbeitskraft, die durch die Beschäftigung gewinnt und schließt hieraus, daß nicht der Arbeitnehmer sondern die Arbeitskraft schutzbedürftig ist. (Rosenstock a. a. O. S. 70).

folge des Eintritts tariflicher Bindung und dadurch erfolgter übergroßer Erhöhung des Lehrlingsentgelts der Lehrherr in Gefahr steht, wirtschaftlich zusammenzubrechen, so berechtigt ihn das nicht, die Lehrverträge aufzulösen, auch dann nicht, wenn mit einer Regelung des Lehrlingsentgelts durch Tarifvertrag nicht zu rechnen war. [1]) Im Falle des Konkurses ist eine Aufhebung des Lehrvertrages dann nicht möglich, wenn der Lehrherr den Betrieb weiterführt. In diesem Falle ist er in der Lage, die von ihm geschuldete Leistung, die Ausbildung des Lehrlings, zu erfüllen. Wenn der Betrieb nicht fortgeführt wird, kann der Lehrling entlassen werden. In diesem Falle ist der Lehrling dem Arbeitnehmer gleichgestellt. Ebenso wie bei diesem ist der Konkurs ein Grund zur fristlosen Kündigung des Lehrverhältnisses. Der Schadensersatz ist bei beiden — beim Arbeitnehmer, wenn ein auf längere Zeit geschlossener Arbeitsvertrag vorliegt — nicht bevorrechtigte Konkursforderung. [2]) Ist die im Vertrage festgesetzte Lehrzeit abgelaufen, so hat sich der Lehrling einer Gesellenprüfung zu unterziehen. Der Meister hat ihn sogar dazu anzuhalten (§ 131 c Gew. O.). Besteht er die Prüfung nicht, weil ihn der Lehrherr entgegen seiner Verpflichtung, ihn in allen in seinem Gewerbe vorkommenden Arbeiten zu unterweisen, nicht genügend ausgebildet hat, so hat der Lehrling gegen ihn einen Schadensersatzanspruch.

Es fragt sich, worauf dieser Unterschied in der rechtlichen Regelung des Lehrvertrages und des Arbeitsvertrages in den Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts zurückzuführen ist. Sind doch gerade Rechte beider Parteien, sowohl des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers, die speziell dem Arbeitsvertrag das Gepräge geben, die in der Praxis sich als ungeheuer wichtig darstellen, beim Lehrvertrag aufgehoben. Eine jederzeitige Lösung des Lehrvertrages nach fristgemäßer Kündigung ist keiner der beiden Parteien möglich. Läuft der Lehrling fort, kann ihn der Meister von der Polizei zurückholen lassen (§ 127 d. Gew. O.). Entläßt der Meister ihn, ist er

---

[1]) Urteil des RAG. vom 15. Mai 1929, abgedr. in Kartenauskunftei: Karte Lehrvertrag-Aufhebung Einzelfälle 1.

[2]) Urteil vom 13. Juni 1931 (RAG. 672/30) abgedr. in Zeitschr. „Arbeitsrecht" 1931 Sp. 441.

schadensersatzpflichtig. Das Recht des Arbeitgebers, ihn zu oder auch nicht zu beschäftigen, ist beim Lehrvertrag nicht vorhanden. Ebensowenig ist es ihm gestattet, den Lehrling die Arbeiten ausführen zu lassen, die diesem am besten liegen, bei welchen der Lehrling am meisten leistet. Vielmehr ist er verpflichtet, ihm solche Arbeit zuzuweisen, die der Lehrling noch nicht beherrscht, auch auf die Gefahr hin, daß dieser gar keine Leistung vollbringt, sondern nur Schaden macht. Denn die Hauptverpflichtung des Lehrherrn ist, den Lehrling in allen im betreffenden Gewerbe vorkommenden Arbeiten zu unterweisen. Steht ihm sein Nutzen höher als die Unterweisung, ist er dem Lehrling schadensersatzpflichtig. Gemeinsam beim Lehrling wie beim Arbeitnehmer ist allein die persönliche Abhängigkeit vom Leiter des Betriebes.

§ 12.

Der Zweck des Lehrvertrages.

Der in vielen Einzelheiten deutlich erkennbare Unterschied zwischen dem Lehrling und dem Arbeitnehmer kann nur erklärt werden, wenn er auf seine Ursachen zurückgeführt wird. Ein Arbeitnehmer tritt in Arbeit, um Geld zu verdienen, um leben zu können. Er arbeitet nicht um der Arbeit willen, sondern wegen des Entgelts, das er für diese erhält. Der Lehrling dagegen geht zu einem Meister in die Lehre, um zu lernen. Er will in einem bestimmten Gewerbe ausgebildet werden. Die Ausbildung erfolgt allerdings nicht theoretisch wie auf einer Schule. Der Handwerkerberuf erfordert außer der Kenntnis des zu bearbeitenden Materials manuelle Fähigkeiten. Diese kann man sich nur durch praktische Arbeit erwerben. Es liegt also am nächsten, bei jemanden sich diese Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, der berufsmäßig in dem zu erlernenden Gewerbe tätig ist. Aus diesem notwendigen Grunde geht der Lehrling zu einem Handwerksmeister in die Lehre, bei dem er durch praktische Arbeit seine Ausbildung empfängt. Es ist selbstverständlich, daß in einem Unternehmen — denn als solches stellt sich wirtschaftlich der Betrieb des Handwerksmeisters dar — die vom

Lehrling geleistete Arbeit diesem nutzbar gemacht wird. Aus dieser Tatsache folgert das Reichsarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19. September 1928,[1]) daß die Lehrverhältnisse im Bankgewerbe Arbeitsverträge sind. — In diesem Punkte bestehen Unterschiede zwischen Handwerk und Bankgewerbe nicht. — Als Begründung für sein Urteil gibt es an: „Endlich ist aber auch für die Entscheidung nicht außer Betracht zu lassen, daß für die Anerkennung des Lehrvertrages als Arbeitsvertrag in jedem Falle zu werten ist, daß der Lehrvertrag als Vorstadium des Arbeitsvertrages seines Faches in engster Verbindung mit dem Vollarbeitsvertrag steht und bei dem Ineinandergreifen der Arbeitsleistung der gelernten Arbeitnehmer und der Lehrlinge eine wirkliche Ordnung der Arbeitsverhältnisse des Faches eine Mitregelung des Lehrlingswesen notwendig fordert." Diese Ansicht kann nicht unwidersprochen bleiben. Das Reichsarbeitsgericht stellt hier seine Entscheidung nicht auf den rechtlichen Charakter des Lehrvertrages sondern auf den wirtschaftlichen Zweck des Tarifvertrages ab.[2]) Daß ein solcher wirtschaftlicher Zweck besteht, ist nicht einzusehen. Auf die Tatsache, daß die Tarifvertragsverordnung ihrem Charakter nach auf Lehrverhältnisse unanwendbar ist, wird noch zurückzukommen sein. Auch in dieser Entscheidung bringt das Reichsarbeitsgericht zum Ausdruck, daß der Lehrvertrag in der Hauptsache ein Ausbildungs- und Erziehungsvertrag ist.

§ 13.

Der Lehrvertrag als Erziehungsvertrag.

Das Reichsarbeitsgericht betont, daß im Lehrvertrag auch ein „Erziehungsvertrag" enthalten ist. Daß dieser Ausdruck gerechtfertigt ist, wird deutlich, wenn man sich das Alter des Lehrlings vergegenwärtigt. Gewöhnlich tritt er mit 14 Jahren in die Lehre ein. Gerade in diesem Alter ist eine straffe Zucht von Nöten. Diesem Erfordernis hat auch das

---

[1]) RAG. 2 S. 226.

[2]) Ebenso Aldenhoff S. 2.

Gesetz Rechnung getragen, indem es den Lehrling „der väterlichen Zucht des Lehrherrn" unterworfen sein läßt. (§ 127 a. Gew. O.) Der Lehrherr soll Vaterstelle an seinem Lehrling vertreten, wozu er dem Alter nach ja meistens befähigt ist. Er soll ihn zur Folgsamkeit, Fleiß, anständigem Betragen und zu guten Sitten anhalten, ihn vor Ausschweifungen bewahren, ihn vor Mißhandlungen seitens der Arbeits- oder Hausgenossen schützen. Weiterhin hat er Sorge dafür zu tragen, daß dem Lehrling nicht Arbeitsverrichtungen zugewiesen werden, welche seinen körperlichen Kräften nicht angemessen sind (§ 127 Gew. O.). Wie man sieht, legt das Gesetz dem Lehrherrn Pflichten auf, die mit seiner Stellung als Arbeitgeber nicht zu vereinbaren sind. Um das, was der Arbeitnehmer während seiner freien Zeit tut, wird sich der Arbeitgeber gewöhnlich nicht kümmern. Ihm kann das gleich sein, wenn er nur seine Arbeiten in ausreichender Weise erledigt. Es läßt sich nicht leugnen, der Lehrherr soll dem Lehrling etwas anderes sein als nur der Arbeitgeber. Er soll ihm ein Vater sein, der über ihn wacht, ihn vor Schlechtem bewahrt und ihn zum Guten anhält. Er soll ihm Erzieher sein und Berater und für seine Ausbildung, auch für die nicht rein fachliche, Sorge tragen. Er soll ihn zum Besuch der Fortbildungsschule anhalten und den Schulbesuch überwachen. Der große Altersunterschied bringt es mit sich, daß das vom Gesetz verlangte Verhältnis zwischen Meister und Lehrling nicht nur ein Ideal bleibt. Es erscheint natürlich, daß ein gereifter Mann, der im Leben steht und eine geachtete Stellung einnimmt, häufig auch schon große Kinder hat, bei dem Lehrling, einem doch noch unfertigen Menschen, Autorität hat. Diese erstreckt sich häufig nicht nur auf rein berufliche Dinge. Bezeichnend für die patriarchalische Stellung des Lehrherrn ist, daß oftmals der frühere Lehrling, auch wenn er schon Geselle, sogar wenn er selbst schon Meister ist, bei wichtigen Entscheidungen zu seinem alten Lehrmeister geht, um sich bei diesem Rat zu holen. Aus diesem Verhältnis entspringt eine besondere Treuepflicht des Lehrlings, die über die des Arbeitnehmers weit hinausgeht. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin in seinem Urteil 107 S. 166/30 vom 15. Februar 1930, [1])

[1]) Abgedruckt in Samml. arbeitsrechtlicher Entscheidungen, herausgegeben von der Vereinig. der deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin 1930 S. 252.

richtig erkannt. Denn der Lehrherr kann mit Recht vom Lehrling ein anderes Verhalten gegen ihn erwarten als von einem Arbeitnehmer, der für ihn nur der Verkäufer seiner Arbeitskraft ist. Das Handwerk hat mit Recht immer wieder betont, daß dieses Autoritätsverhältnis zwischen Meister und Lehrling für die Ausbildung von ungeheurer Wichtigkeit ist, und daß eine Untergrabung der autoritativen Gewalt des Lehrherrn die Ausbildung nur ungünstig beeinflussen könnte. Von den Anhängern der tarifvertraglichen Regelung des Lehrlingswesens wird behauptet, ein Erziehungsverhältnis liege in heutiger Zeit gar nicht mehr vor. Dieses könne nur dann bestehen, wenn der Lehrling beim Meister in Kost und Logis sei. Wenn er aber nur während der Arbeitszeit beim Meister sei, beschränke sich die Tätigkeit des Lehrherrn auf die rein berufliche Ausbildung. Dies ist in dieser allgemeinen Fassung nicht richtig. Bei der Autorität, die der Lehrherr hat, wird eine Erziehung neben der fachlichen Ausbildung immer einhergehen, auch wenn der Lehrling zu Hause wohnt und ißt.

§ 14.

Fortsetzung. Wieviele Lehrlinge sind beim Meister in Kost und Wohnung?

Man kann nicht behaupten, daß die Aufnahme des Lehrlings in die Familie des Lehrherrn heute so selten ist, daß sie garnicht beachtet zu werden braucht. Es werden hierbei immer nur die Verhältnisse in großstädtischen und vorwiegend industriellen Bezirken berücksichtigt. Die Verhältnisse in Gegenden mit vorwiegend agrarischer Bevölkerung liegen ganz anders. Es kommt hinzu, daß Statistiken über die Anzahl der Lehrlinge, die im Hause des Meisters wohnen, überaus selten vorhanden sind. Das Handwerk gehört zu den Berufen, die am schlechtesten organisiert sind. Es sind wohl zahlreiche Organisationen vorhanden, die die Interessen der Handwerker wahrnehmen. Aber es ist sehr schwer, die einzelnen Handwerksmeister zur Mitarbeit zu veranlassen. Der Handwerker ist krasser Individualist, der sich nicht einfügen will und der jeder Organisation mit großem Mißtrauen be-

gegnet. Statistische Erhebungen bei den Handwerksmeistern können nur mit den größten Schwierigkeiten durchgeführt werden. Bezeichnend ist, daß selbst die Innungen die Mitarbeit häufig verweigern. Vom Deutschen Handwerks- und Gewerbekammertag in Hannover, der Zentralorganisation der deutschen Handwerkskammern, werden öfters statistische Erhebungen durchgeführt. Sobald der Fragebogen mehr als die übliche Anzahl von Fragen enthält, erfolgt keine Antwort. Erst wenn mit Zwangsmaßnahmen gedroht wird, treffen die Fragebogen ein, aber meistens nur unvollkommen ausgefüllt. Nur in Handwerkskammern, deren Wirkungskreis sich hauptsächlich auf Innungen in Großstädten oder Industriegebieten erstreckt, liegen die Verhältnisse etwas besser. [1]) Dies ist auf die größere Regsamkeit des Großstädters zurückzuführen, der allmählich eine starke Organisation zu schätzen gelernt hat, und der nicht immer Furcht hat, daß eine Mitteilung über seinen Gewerbebetrieb ihm Schaden bringen könnte. Für die vorliegende Arbeit ist das besonders unangenehm, da die Aufnahme des Lehrlings in die Familie des Lehrherrn in ländlichen Gegenden besonders häufig ist und gerade aus diesen Bezirken statistische Angaben fehlen. Das vorhandene Material muß daher mit großer Vorsicht bewertet werden. Es muß dabei immer berücksichtigt werden, daß die Angaben aus Bezirken stammen, in denen die Aufnahme in das Haus des Lehrherrn verhältnismäßig stark zurückgegangen ist, was insbesondere auf den Wohnverhältnissen in der Großstadt beruht. Statistische Angaben über die Anzahl der Lehrlinge, die beim Meister in Kost und Logis sind, liegen nur aus den Handwerkskammerbezirken Groß-Berlin, Nürnberg, Koburg und Kassel vor, also aus Großstädten und Gebieten mit starker Industriebevölkerung. Ein Bild über die Anzahl der im Bezirk der Handwerkskammer Stralsund im Hause des Lehrherrn aufgenommenen Lehrlinge läßt sich aus der Lohntabelle gewinnen. Bei Durchsicht des vorhandenen Materials zeigt es sich, daß die Aufnahme in Kost und Logis in den einzelnen Gewerben ganz verschieden ist.

[1]) Mitgeteilt von Herrn Dr. Wernet, dem Leiter der statistischen Abteilung des Deutschen Handwerks- und Gewerbekammer-Tages.

Ueblich ist eine Aufnahme in das Haus des Meisters in den Nahrungsmittelgewerben, insbesondere bei Bäckern und Fleischern. Die Bäcker, die augenscheinlich ganz hervorragend statistisch begabt und interessiert sind, haben als einziges Handwerksgewerbe es sich nicht nehmen lassen, eigene statistische Erhebungen über die verschiedensten Fragen durchzuführen u. a. auch darüber, wieviel Bäcker- und Konditorlehrlinge beim Meister in Kost und Logis sind. Nach der Statistik des deutschen Bäckerhandwerks [1]) befanden sich 1930 von 59794 deutschen Bäckerlehrlingen 58346 beim Meister in Kost und Wohnung, 1062 nur in Kost, 35 nur in Wohnung und 351 außer Kost und Wohnung. Bemerkenswert ist, daß in diesem Gewerbe die Aufnahme ins Haus zunimmt. Denn 1928 waren 580 Lehrlinge außer Kost und Wohnung. Die Zahl der Lehrlinge, die beim Meister weder essen noch schlafen, beträgt also 0,58 % oder positiv ausgedrückt 99 % aller Bäcker- und Konditorlehrlinge sind beim Meister in Kost und Logis. Es erscheint allerdings zweifelhaft, ob diese Angabe genau stimmt. Nach dem Geschäftsbericht der Handwerkskammer zu Berlin [2]) sind am 31. März 1930 in Groß-Berlin 1836 Bäckerlehrlinge nicht in die Familie des Lehrherrn aufgenommen gewesen. Die Berliner Zahl beträgt also das fünffache der vom Bäckerhandwerk für das ganze deutsche Reich festgestellten Zahl. Auch wenn man diese Ungenauigkeit zu Ungunsten der in Kost und Logis befindlichen Lehrlinge auslegt, so geht doch aus diesen Angaben hervor, daß im Bäckerhandwerk so gut wie alle Lehrlinge in die Familie des Meisters aufgenommen sind. Aehnlich liegen die Verhältnisse im Fleischer-Gewerbe. Angaben hierüber fehlen vollkommen. Wie ich aber durch Umfrage festgestellt habe, ist es in Breslau üblich, daß nicht nur die Fleischer-Lehrlinge und Fleischer-Gesellen, sondern auch die Verkäuferinnen beim Meister essen und wohnen. Eine Ausnahme machen nur ganz große Geschäfte, da es bei diesen unmöglich ist, ihre zahlreichen Angestellten zu beherbergen. Was für Breslau, einer Stadt, die bekannt für ihre schlechten Wohnverhältnisse ist,

---

[1]) Statistik des Deutschen Bäckerhandwerks S. 7, herausg. v. Vorstand des Germania-Verbandes.

[2]) Geschäftsbericht der Handwerkskammer zu Berlin .S. 34

gilt, muß auch für andere Städte richtig sein. Eine Ausnahme macht allein wieder Berlin. Hier sind von 845 Lehrlingen 525 beim Meister in Kost und Wohnung, wobei 180 Lehrlinge, die beim Vater lernen, mitgerechnet sind. In Nürnberg [1]) dagegen, einer Stadt mit starker Industrie, sind beinahe alle Fleischer-Lehrlinge in die Familie des Meisters aufgenommen. Das Verhältnts ist hier 261 zu 9. Man kann also mit Gewißheit behaupten, daß in den Nahrungsmittelgewerben es als eine Ausnahme zu betrachten ist, wenn der Lehrling nicht in die Familie des Meisters aufgenommen wird. In diesen Gewerben ist das Lehrverhältnis auch heute nicht nur ein Ausbildungs- sondern auch ein Erziehungsverhältnis.

Wie steht es im Baugewerbe? Das Reichsarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 14. März 1928 [2]) dargelegt, daß bei den Maurern die Aufnahme in die Familie so gut wie garnicht mehr vorkommt. Diese Feststellung des Reichsarbeitsgerichts ist zutreffend. Auch früher war die Aufnahme des Lehrlings ziemlich selten. Dies ist auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Das Baugewerbe kennt keine Werkstattarbeit. Die Arbeit erfolgt nur auf der Baustelle. Der Vorteil, der darin besteht, daß kein Weg zur Arbeitsstelle nötig ist, wenn der Lehrling beim Meister wohnt, fällt hier weg. Der Weg zum Bau bleibt. Dadurch daß im Baugewerbe nur während der warmen Jahreszeit gearbeitet werden kann, ist im Winter eine Ausbildung nicht möglich. Der Meister müßte die Lehrlinge, falls sie bei ihm in Kost und Logis sind, auch im Winter behalten, wo er sie nicht beschäftigen kann, was ihm erhöhte Kosten verursachen würde. Ein weiterer Grund ist das Alter der Lehrlinge. Diese beginnen meistens ihre Lehrzeit erst im Alter von 17—18 Jahren, was auf die schwere körperliche Arbeit im Baugewerbe zurückzuführen ist, der ein Mensch von 14 Jahren nicht gewachsen st. Vorher waren sie größtenteils als ungelernte Arbeiter beschäftigt. In diesem Alter wollen die Lehrlinge nicht beim Meister wohnen; sie wollen frei sein. Trotz ihres Alters würden sie durch ihre Eigenschaft als Lehrlinge nicht die

[1]) Geschäftsbericht 1930 d. Handwerkskammer f. Mittelfranken, zusammengestellt von ihrem Direktor, Justizrat Grampp, S. 55 ff.
[2]) RAG. 1 S. 313.

Freiheit haben, an die sie vorher als auf sich selbst gestellte selbstständige Arbeitnehmer gewöhnt waren. Denn jetzt müßten sie auf die Familie des Meisters Rücksicht nehmen. Die Ansicht des Reichsarbeitsgerichts, daß bei den Lehrverhältnissen im Baugewerbe ein Erziehungsverhältnis nicht vorhanden ist, auch niemals vorhanden war, ist auch schon wegen des Alters der Lehrlinge als zutreffend zu erachten.

Wie liegen nun die Verhältnisse in den anderen Gewerben? In Berlin sind bei Abzug der Lehrlinge der Nahrungsmittelgewerbe und des Baugewerbes und der Lehrlinge, die beim Vater in der Lehre sind, 9% in Kost und Logis beim Meister. In Nürnberg sind 20% der Lehrlinge beim Meister, ebenfalls unter Abzug der oben genannten Gewerbe. In Kassel [1]) waren es im Jahre 1929 21,7%. In dem Geschäftsbericht dieser Kammer fehlt eine Tabelle, die die Lehrlinge nach Berufen ordnet. Bemerkenswert ist, daß in Eschwege, einer Stadt in vorwiegend agrarischer Gegend, im Jahre 1931 31,6% der Lehrlinge Aufnahme in der Familie des Meisters gefunden hatten, während es 1926 nur 24% waren. Die Sitte, die Lehrlinge in das Haus des Lehrherrn aufzunehmen, ist im Zunehmen begriffen. In der Inflation war man durch die große Lebensmittelteuerung davon abgekommen und erst allmählich geht man wieder dazu über. Deswegen ist die Erhebung der Handwerkskammer Koburg [2]) über diese Frage wenig verwendbar, da die letzte Feststellung im Geschäftsjahr 1924/25 erfolgte, in dem die Wirkungen der Inflation noch nicht überwunden waren. Der Geschäftsbericht 1929/30 der Handwerkskammer zu Stralsund enthält keine Angaben über die Anzahl der Lehrlinge, die beim Meister essen und wohnen. Diese Zahl ist aber augenscheinlich sehr groß. Denn die Lohntabelle gibt bei jeder Innung, außer denen des Baugewerbes an, wie hoch der Gesellenlohn bei Gewährung von Kost und Wohnung ist. Wenn den Gesellen sogar Aufnahme in der Familie des Meisters gewährt wird, um wieviel mehr ist das bei den Lehrlingen der Fall. Dieselben Verhältnisse wie in Stralsund sind in allen Gegenden mit vorwiegend agrarischer Bevölkerung anzunehmen.

---

[1]) Geschäftsber. d. Handwerkskammer Kassel 1929.

[2]) Geschäftsber. d. Handwerkskammer Koburg 1924/25 S. 27.

Es kann also als festgestellt angesehen werden, daß bei den Lehrverhältnissen des Baugewerbes ein Erziehungsverhältnis nie vorhanden ist, bei denen der Nahrungsmittelgewerbe ein solches immer vorliegt, und in den übrigen Gewerben ein solches in den weitaus meisten Fällen anzunehmen ist. Die besonderen Verhältnisse in Groß-Berlin können zur Beurteilung dieser Frage nicht herangezogen werden, da die dortigen Verhältnisse eine Ausnahmeerscheinung sind.

§ 15.

Leistet der Handwerkslehrling produktive Arbeit?

Der Zweck des Lehrvertrages ist die fachliche Ausbildung des Lehrlings. Diese erfolgt durch praktische Arbeit in der Werkstatt des Handwerksmeisters, dadurch daß dem Lehrling erst leichtere, dann schwerere Arbeiten zugewiesen und ihm dabei die einzelnen Handfertigkeiten des zu erlernenden Gewerbes beigebracht werden. Die Arbeiten des Lehrlings sind nicht reine Lehrarbeiten, die nur seiner Ausbildung dienen. Vielmehr wird seine Arbeit dem Betriebe nutzbar gemacht. Er fertigt nur Arbeiten, die auch getan werden müßten, wenn er nicht da wäre. Dabei erhebt sich die Frage, ob die Leistung des Lehrlings produktive Arbeit ist. Darunter ist nicht „produktive Arbeit“ im volkswirtschaftlichen Sinne zu verstehen. Denn da die Arbeit des Lehrlings im Betriebe verwandt wird, würde eine solche ohne Zweifel vorliegen. Die Frage ist vielmehr die, ob die verwendbare Arbeitsleistung des Lehrlings ihrem Werte nach so weit alle Unkosten, die dem Lehrherrn aus dessen Ausbildung erwachsen, überwiegt, daß eine überschüssige Arbeitsleistung vorliegt, die den Lehrling zum Arbeitnehmer macht. Nur diese überschüssige Arbeitsleistung soll gemäß dem üblichen Sprachgebrauch produktive Arbeit genannt werden. Unbestritten ist, daß im Anfang der Lehrzeit von einer nutzbringenden Arbeit des Lehrlings nicht gesprochen werden kann. In dieser Zeit ist der Lehrling ein Unkostenfaktor, er beschädigt Werkzeuge, er zerstört Material, macht also allerlei Schaden. Es wird nun behauptet, daß der Nutzen der Arbeit des Lehrlings steigt, je

weiter er in der Lehre fortgeschritten ist, daß er am Ende der Lehrzeit dem Lehrherrn einen voll ausgebildeten Arbeiter ersetzt. Das ist nur bedingt richtig; denn der Nutzen der Arbeit des Lehrlings hängt zu sehr von seinen individuellen Fähigkeiten ab. Es ist wohl der Fall denkbar, daß ein besonders begabter Lehrling schon nach dem Ablauf der halben Lehrzeit einen Gesellen ersetzt. Bei dem durchschnittlich begabten Lehrling ist das jedoch nicht anzunehmen. Es kann auch bei Prüfung der Frage nicht darauf ankommen, ob die vom Lehrling geleistete Arbeit im Betriebe verwendet werden kann, sondern es ist zu prüfen, ob das Halten eines durchschnittlich begabten Lehrlings für den Lehrherrn mit einem materiellen Nutzen verbunden ist, wenn alle beiderseitigen Leistungen gerechnet werden. Zum Beweise dafür, daß das Einstellen eines Lehrlings als einer „billigen Arbeitskraft" für den Lehrherrn einen wirtschaftlichen Vorteil darstellt, wird immer auf § 128 Gew. O. hingewiesen, der die Lehrlingszüchterei unter Strafe stellt. Denn nur aus berufsständischer Sorge um den Nachwuchs würde der Lehrherr die Lehrlinge nicht ausbilden, wenn er nicht seinen Vorteil dabei fände. Diese Schlußfolgerung geht fehl. Ebensowenig wie man aus dem Vorhandensein eines Strafgesetzes gegen Diebstahl schließen kann, daß alle Menschen Diebe sind, kann aus § 128 gefolgert werden, daß die Lehrlingsausbildung ein lukratives Geschäft ist. [1]) Die Lehrlingszüchterei bringt nämlich nur dann Nutzen, wenn die Ausbildung der Lehrlinge vernachlässigt wird und wenn im Betriebe nur sogenannte Pfuscherarbeit geleistet wird, also schlechte Arbeit, zu deren Ausführung es keiner voll ausgebildeten Handwerker bedarf. Als weiteres Argument für die Richtigkeit dieser Ansicht führt Hartz [2]) an, die Lehrlingsausbildung in der Industrie zeige deutlich, daß der Lehrling wohl imstande sei, produktive Arbeit zu leisten. Er schreibt: „Hier — in der Industrie — verschwinden die Unterschiede zwischen Lehrling und ungelerntem Arbeiter mehr und mehr. Die Organisation solcher Betriebe bringt es mit sich, daß der Lehrling nicht mehr mit allen im Betriebe vorkommenden Arbeiten vertraut wird. Er

[1]) Dehtloff in „Das Deutsche Handwerksblatt" 1929 S. 72.
[2]) Hartz a. a. O. S. 25.

lernt das Nötige auch nur gelegentlich der Zusammenarbeit mit den ausgebildeten Arbeitern und kommt deshalb an die ihm übertragenen Arbeiten mit eben derselben Sachkenntnis heran wie ein ungelernter Arbeiter. Dabei macht es keinen Unterschied, daß der Lehrling eben gerade im Gegensatz zum ungelernten Arbeiter mit Arbeiten beschäftigt wird, zu deren vollkommener Durchführung eine Ausbildung nötig ist. Im Ergebnis werden beide eine gleichwertige Arbeitsleistung vorzuweisen haben." Die Aeusserung einer solchen Ansicht zeugt von mangelnder Sachkenntnis. Es hat sich gezeigt, daß eine Lehrlingsausbildung im Industriebetrieb unmöglich ist. Die Industrie hat sich daher genötigt gesehen, besondere Lehrwerkstätten einzurichten, in denen im Betrieb verwendbare Arbeit von den Lehrlingen überhaupt nicht geleistet wird. [1]) Aus der Unrichtigkeit der von Hartz angeführten Tatsachen ergibt sich, daß seine Beweisführung nicht stichhaltig ist.

Um die Frage, ob die Einstellung eines Lehrlings für den Lehrherrn einen materiellen Vorteil bedeutet, zu entscheiden, ist es notwendig, die Leistung des Lehrherrn zu untersuchen. Seine Leistung ist die Ausbildung. Daß das Handwerk bestrebt ist, dem Lehrling eine gute Ausbildung angedeihen zu lassen, ergibt sich aus den in den meisten Berufen erlassenen Lehrlingsordnungen. In diesen ist genau vorgeschrieben, welche einzelnen Fertigkeiten sich der Lehrling nach Ablauf bestimmter Zeitabschnitte angeeignet haben muß. Besteht er die Zwischenprüfung oder die Gesellenprüfung nicht und ist der Mißerfolg der Schuld des Lehrherrn zuzuschreiben, so wird der Lehrling einem andern Betriebe zur Ausbildung überwiesen. Der Lehrherr muß zur Strafe dem Lehrling den Gehilfenlohn bezahlen. [2]) Es ist also davon auszugehen, daß dem Lehrling eine ausreichende Ausbildung geboten wird. Daß die Ausbildung eines Lehrlings den Lehrherrn viel Zeit und Mühe kostet, erscheint selbstverständlich. Es liegt daher nahe, die Leistung des Lehrherrn als die

[1]) Näheres s. b. Mack a. a. O. S. 95 ff.

[2]) Lehrlingsordnung für das Buchdruckergewerbe im Bezirk der Handwerkskammer zu Breslau § 38. Aehnliche Bestimmungen finden sich in den Lehrlingsordnungen des Tischler-, Tapezier- und Schuhmacher-Handwerks.

39

größere anzusehen. Trotzdem werden von Handwerksmeistern Lehrlinge gern eingestellt. Der häufig gemachte Einwand, der einzelne Handwerksmeister bildet die Lehrlinge nicht nur aus berufsständischer Sorge um den Nachwuchs sondern auch aus materiellen Motiven aus, ist unbedingt richtig. Der Handwerker rechnet sich deswegen einen Vorteil aus der Einstellung eines Lehrlings, weil er sich seine Leistung, die Unterweisung, nicht rechnet. Er rechnet als Gegenleistung nicht den ideellen Wert der Ausbildung. Er rechnet nicht die Zeit, die er, und nicht die Zeit, die seine Gehilfen, die er doch tarifmäßig bezahlen muß, auf die Unterweisung des Lehrlings verwenden. Der Grund dafür ist in der Natur des Handwerks zu suchen, das eine fortlaufende angestrengte Arbeit nicht kennt. Die Geschwindigkeit der Arbeit richtet sich nach den vorliegenden Aufträgen, da eine Arbeit auf Lager nicht erfolgt. Da Aufträge nicht immer in demselben Umfange vorhanden sind, sondern heute mehr, morgen weniger, bleibt dem Lehrherrn genügend freie Zeit, sich der Ausbildung des Lehrlings zu widmen. Er rechnet sich die Zeit nicht, da er ja keine dringenden Arbeiten vor hat. Auch die Gesellen finden immer Zeit, dem Lehrling einzelne Handfertigkeiten beizubringen, da das Arbeitstempo im Handwerk weit gemächlicher ist als das in der Industrie. Im industriellen Betrieb, in dem am laufenden Bande und im Akkord gearbeitet wird, ist eine Lehrlingsausbildung nicht möglich. Es hat niemand Zeit, sich um den Lehrling zu kümmern. Deswegen sah sich die Industrie gezwungen, Lehrwerkstätten einzurichten, die mit dem Fabrikbetriebe direkt nichts zu tun haben und die nur der Ausbildung des Lehrlings dienen. Daß die Lehrlinge in Lehrwerkstätten produktive Arbeit leisten, wird kaum jemand behaupten wollen. Beim Handwerk stellt man eine produktive Arbeit fest und nur deswegen, weil der Handwerker bei seinem nur ruckweise schnellen Arbeitstempo immer Zeit findet, den Lehrling auszubilden. Die Tatsache, daß der Handwerksmeister sich seine Ausbildung nicht rechnet, sich also subjektiv einen Nutzen ausrechnet, kann den objektiven Beurteiler nicht dazu veranlassen, die Arbeitsleistung des Handwerkslehrlings als produktive Arbeit anzusehen; denn objektiv ist eine solche nicht vorhanden.

Eine Ausnahme allein besteht wieder bei den Bauhandwerkern. Diese, wegen ihres höheren Alters schon vorher an körperliche Arbeit gewöhnt, haben nicht diese allmähliche Ausbildung nötig wie die Lehrlinge in den übrigen Gewerben. Sie leisten neben ihrer zur Ausbildung nötigen Arbeit noch Handlangerdienste, die gewöhnlich von ungelernten Arbeitern verrichtet werden. Ihre Ausbildung ist, objektiv gesehen, für den Lehrherrn von wirtschaftlichem Vorteil. Denn wenn sie auch nicht die Leistung eines Maurers vollbringen, so ersetzen sie doch bis zu einem gewissen Grade einen Handlanger.

§ 16.

Das Wesen der Lehrlingsvergütung.

Ausser der Ausbildung erhält der Lehrling noch eine weitere Leistung, das Kostgeld, falls er nicht in die Familie des Meisters aufgenommen ist. Wegen dieses Kostgeldes ist der Streit um die tarifliche Regelung des Lehrvertrages entbrannt. Das Reichsarbeitsgericht sieht in ihm das Entgelt für die vom Lehrling geleistete Arbeit. Das Handwerk erklärt das Kostgeld mit historischen Gründen. Früher sei es allgemein üblich gewesen, daß die Lehrlinge in die Familie des Meisters aufgenommen wurden. In neuerer Zeit sei das nicht mehr in demselben Maße der Fall. Da heute nur noch wenige Eltern in der Lage sind, ihr Kind während der mehrjährigen Ausbildung zu einem Berufe vollkommen zu unterhalten, sei ein Nachwuchsmangel an Handwerkern eingetreten. Aus berufsständischer Sorge um den Nachwuchs habe sich daher das Handwerk verpflichtet gefühlt, den Lehrlingen eine Unterhaltsbeihilfe zu gewähren, um auf diese Weise wieder mehr Eltern zu veranlassen, ihre Söhne ein Handwerk lernen zu lassen. Gleiss [1]) glaubt das widerlegen zu können, indem er schreibt, es erscheine weltfremd, dem idealen berufsständischen Interesse des Lehrherrn eine solche Kraft zuzuschreiben. Verständlich würde es sein, wenn der Lehrherr den Lehrling uneigennützig ausbildet, um später einen tüchtigen Gesellen

[1]) Gleiss, a. a. O. S. 10.

zu haben. Aber im Handwerk sei es üblich, daß der Lehrling, nachdem er ausgelernt ist, bei einem andern Meister als Geselle in Arbeit trete. Der Gedanke, daß für den vom Meister ausgebildeten Lehrling ein von einem andern Lehrherrn ausgebildeter Lehrling bei ihm in Arbeit trete, setze ein soziales Rechnen voraus, das man einem einfachen Handwerksmeister nicht ohne weiteres zutrauen könne. Die Ansicht von Gleiss ist unzutreffend. Nach dem Kriege war sowohl im Handwerk wie in der Industrie ein großer Mangel an gut ausgebildeten Facharbeitern eingetreten. Unter den Schulentlassenen bestand wenig Neigung, ein Handwerk zu lernen, da die Eltern nicht in der Lage waren, während einer drei — vierjährigen Ausbildung ihr Kind vollkommen zu unterhalten. Es erschien auch viel vorteilhafter, als ungelernter Arbeiter in Arbeit zu treten. Denn hier war mit einem festen Verdienst, der das Existenzminimum gewährleistete, vom ersten Tage an zu rechnen. Dazu kam, daß der Lohn des Facharbeiters nur wenig höher war als der des ungelernten Arbeiters. Um nun den Schulentlassenen einen Anreiz zu geben, als Lehrling sich einer gewerblichen Ausbildung zu unterziehen, sah sich das Handwerk wie die Industrie gezwungen, den Lehrlingen eine Unterhaltsbeihilfe zu gewähren, falls es nicht vorgezogen wurde, ihn in die Familie aufzunehmen, was allerdings nur für das Handwerk in Frage kam. Aus demselben Grunde war man auch genötigt, das Kostgeld nach Ablauf einer gewissen Lehrzeit zu steigern, da die Löhne der ungelernten Arbeiter sich ebenfalls mit dem Alter erhöhen. Dieselben Gründe liegen noch heute vor. Es herrscht wohl kein Mangel an gelernten Facharbeitern, aber es fehlt an Nachwuchs, da in der Kriegs- und Nachkriegszeit die Geburtenzahl sehr gering war. Die im Kriege Geborenen treten jetzt in den Beruf ein. Diese will das Handwerk und die Industrie nicht an die ungelernten Arbeiter verlieren, da durch den starken Geburtenrückgang in wenigen Jahren mit einem Mangel an gelernten Arbeitern zu rechnen ist. Das Handwerk ist sich dabei nicht immer bewußt, daß die Lehrlingsausbildung einen Unkostenfaktor darstellt, da der Handwerksmeister sich gewöhnlich die Kosten der Ausbildung nicht rechnet, was oben bereits näher dargelegt wurde. Die Industrie dagegen ist sich dieser Tatsache immer bewußt. Denn hier leistet der Lehrling für den

Betrieb verwendbare Arbeit so gut wie garnicht, während diejenigen, denen die Ausbildung der Lehrlinge untersteht, vom Unternehmer bezahlt werden müssen. Außer der Sorge um einen gut ausgebildeten Nachwuchs, spielen bei ihr psychologische Gründe bei den Aufwendungen für die Lehrlingsausbildung mit. Diese sollen dazu beitragen, die Kluft, die zwischen den Industrieherren, den Besitzern der Produktionsmittel, und der Arbeitnehmerschaft besteht, zu überbrücken. [1]) Dieser Grund fehlt bei dem Handwerk vollkommen. Lehrherr und Lehrling entstammen in den meisten Fällen derselben Gesellschaftsschicht. Der Meister sieht auch schon in dem Lehrling den künftigen Kollegen.

Noch ein anderer Grund hat aufgeklärte Handwerksmeister und die Industrie dazu veranlaßt, den Lehrlingen eine Unterhaltsbeihilfe zu bezahlen. Auch der junge Mensch hat kleine persönliche Bedürfnisse, zu deren Befriedigung er aber nur in der Lage ist, wenn ihm dafür Geld zur Verfügung steht. Die Eltern, denen bei ihrem geringen Einkommen schon die Sorge für den Unterhalt des Lehrlings zu viel ist, können ihm kein Geld geben. Um nun die Leistungen und den Arbeitseifer zu heben, gibt ihm der Lehrherr ein Taschengeld. Zu demselben Zweck setzt auch die Industrie häufig Prämien und Stipendien für besonders tüchtige Lehrlinge aus. [2]) Dieser Grund veranlaßt viele Handwerksmeister, auch den Lehrlingen, die bei ihnen in Kost und Wohnung sind, ein wenn auch kleines Taschengeld zu gewähren. Aus der Tatsache, daß dieses Taschengeld im Laufe der Jahre steigt, schließen manche, es steige analog der Arbeitsleistung des Lehrlings. Denn der Unterhalt eines Siebzehnjährigen koste doch nicht viel mehr als der eines Vierzehnjährigen. Es wird dabei außer Acht gelassen, daß die persönlichen Bedürfnisse eines Siebzehnjährigen viel größer sind als die eines eben aus der Schule Entlassenen. Es kommt hinzu, daß vom Lehrherrn bewußt beim Lehrling das Gefühl genährt wird, daß er schon etwas leistet. Denn mit dem Gefühl der eigenen Leistung steigt das Selbstbewußtsein wie die Arbeits- und Berufsfreudigkeit. Die größere Leistung muß auch anerkannt

[1]) Mack a. a. O. S. 101.
[2]) Mack a. a. O. S. 104.

43

werden. Aus diesen beiden rein psychologischen Gründen und aus dem bereits angegebenen Grunde, den Nachwuchs zum Lernen eines Handwerks anzureizen, steigt das Kostgeld im Laufe der Lehrzeit. Aus der Tatsache, das das Taschengeld häufig in Prozentsätzen des Gesellenlohnes festgesetzt wird, hat das Reichsarbeitsgericht entnommen, daß es für die Arbeitsleistung gezahlt werde, wobei er als jugendlicher ungelernter Arbeiter angesehen werde. Diese Ansicht ist irrig. Der Gesellenlohn richtet sich nach den jeweiligen Lebenshaltungskosten. Er steigt und fällt mit diesen. Da das Kostgeld doch auch den jeweiligen Lebenshaltungskosten angeglichen sein muß, hat man es des einfacheren Verfahrens halber, häufig in Prozentsätzen des Gesellenlohnes festgesetzt. Da heute wegen der stabilen Währung die Lebenshaltungskosten so gut wie gar keiner oder nur einer ganz geringen Veränderung unterliegen, kommt man immer mehr davon ab und setzt das Kostgeld in Reichsmark fest.

Die Ansicht, die Kostgeldsätze rechtfertigen es, dem Lehrling rechtlich als einen jugendlichen ungelernten Arbeiter zu behandeln, ist unzutreffend, wie sich aus dem Vergleich der Löhne des gelernten und des ungelernten Arbeiters mit den Kostgeldsätzen des Lehrlings ergibt. Die im Anhang abgedruckte Tabelle umfaßt nur Berufe, die Lehrlinge ausbilden und zugleich ungelernte Arbeiter beschäftigen. Sie macht keinen Anspruch auf Vollständigkeit — den Lohn der Maler-Hilfsarbeiter konnte ich nicht feststellen. — Aus ihr ist zu ersehen, daß die Lehrlinge nur ungefähr die Hälfte dessen als Kostgeld erhalten, was ungelernte Arbeiter desselben Alters an Lohn beziehen. Das Kostgeld ist so gering, daß es kaum eine Unterhaltsbeihilfe darstellt. Es ist gerade als ein Taschengeld anzusehen. Der Lohn eines Gehilfen im ersten Gehilfenjahr beträgt bis zum Fünffachen des Kostgelds im letzten Lehrjahr. Ein weniger großer Unterschied der einzelnen Entgeltsätze ist nur bei den Maurern festzustellen, was sich aus den bereits angegebenen Gründen erklärt. Die Tabelle beweist, daß ein Vergleich des Lehrlings mit dem ungelernten Arbeiter nicht durchgeführt werden kann.

Es ist bisher dargelegt worden, daß der Lehrvertrag in den weitaus meisten Fällen zugleich ein Erziehungsvertrag ist,

daß von einer produktiven Arbeit des Lehrlings nicht gesprochen werden kann, daß das Kostgeld nicht ein Entgelt für die Arbeitsleistung des Lehrlings ist, sondern eine Unterhaltsbeihilfe, die einen Anzeiz für die Erlernung eines Handwerks bilden soll und zugleich ein Taschengeld, um die Arbeitsfreudigkeit des Lehrlings zu heben. Daß der Wert der vom Lehrling geleisteten Arbeit den Wert und die Unkosten der Ausbildung übersteigt, ist allein bei den Maurern der Fall und ist als Ausnahme anzusehen. In allen übrigen Gewerben ist die Leistung des Lehrherrn größer als die des Lehrlings, wie immer in der Industrie, oder beide Leistungen sind zu mindestens gleichwertig. Daher sind die Ansichten von Kallee, [1]) Oechssler [2]) und Aldenhoff, [3]) die behaupten, in allen Gewerben übersteige die Leistung des Lehrlings die des Lehrherrn, wie bei den Maurern, als unzutreffend zurückzuweisen.

§ 17.

Liegt bei Gleichwertigkeit der Leistungen des Lehrherrn und des Lehrlings ein Arbeitsvertrag vor?

Es erhebt sich die Frage, ob in den Fällen, in denen der Lehrling eine verwendbare Arbeitsleistung vollbringt, wie es im Handwerk ja üblich ist, und diese der Leistung des Lehrherrn gleichwertig ist, von einer Arbeitnehmerleistung des Lehrlings gesprochen werden kann. Im Urteil vom 24. Januar 1931 [4]) versucht das Reichsarbeitsgericht die Leistung des Lehrlings von der des Lehrherrn zu trennen und stellt für die Lehrlingsleistung einen Arbeitsvertrag und für die Lehrherrnleistung einen Ausbildungsvertrag fest. Daß eine solche Zerreißung des einheitlichen Vertrages unmöglich ist und zu allerlei Schwierigkeiten führt, wurde schon bei der Prüfung des Lehrvertrages als eines gemischten Vertrages dar-

---

[1]) Kallee: Kartenauskunftei Karte Tarifvertrag-Lehrvertragsregelung.
[2]) Oechssler: Kartenauskunftei Karte Lehrvertrag-Tarifregelung 2.
[3]) Aldenhoff: a. a. O. S. 7.
[4]) RAG. 8, S. 1 ff.

gelegt Es steht hier zur Untersuchung, ob ein Arbeitsvertrag auch dann vorliegt, wenn der Arbeitsleistung nicht eine Geldleistung, sondern eine andere typische Leistung, wie z. B. die Ausbildung, gegenübersteht. Diese Frage wird von Gleiss [1]) und insbesondere von Hueck [2]) bejaht. Nach ihm ist auch der Volontär, der ohne irgendeine Vergütung nur zu seiner Ausbildung dem Lehrherrn Dienste leistet, als Arbeitnehmer anzusehen. Die herrschende Meinung ist anderer Ansicht. Es würde zu weit führen und über den Rahmen der Arbeit hinausgehen, wenn man alle Gründe, die gegen Huecks Auffassung sprechen, anführen wollte. Für den vorliegenden Fall muß die Zitierung der herrschenden Meinung genügen. Nach ihr ist nur dann die Arbeitnehmereigenschaft vorhanden, wenn die Arbeitsleistung gegen Geld geschieht. [3])

§ 18.

Der Lehrling ist kein Arbeitnehmer im Sinne der Tarifvertragsverordnung.

Noch andere Gründe sprechen gegen die Annahme, den Handwerkslehrling als Arbeitnehmer anzusehen.

Der Arbeitnehmer ist eine Person, die ihre Arbeitskraft gegen Geld einem Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Für den Lohn verlangt dieser auch eine angemessene Leistung. Er kann von jedem Arbeitnehmer verlangen und erwarten, daß er eine bestimmte Arbeitsleistung vollbringt. Hinter dieser bestimmten berechenbaren Arbeitsleistung tritt die Persönlichkeit des einzelnen Arbeitnehmers vollkommen zurück. Er ist nur noch die Arbeitskraft, mit der im Betriebe — am augenfälligsten im Großbetriebe — ebenso gerechnet wird, wie mit der Pferdekraft der Maschine. Wie diese können auch die Arbeitskräfte an jeder beliebigen Stelle des Betriebes eingesetzt werden. Es ist daher falsch, von einem Direktionsrecht über die Arbeitnehmer zu sprechen. Vielmehr hat der Betriebs-

[1]) Gleiss a. a. O. S. 37.
[2]) Hueck in „Bensh. Samml." RAG. Bd. 4, Heft 2, S. 85 Anm.
[3]) Statt aller andern s. Kartenauskunftei Karte Lehrvertrag-Tarifregelung 2 Anm.

leiter ein Direktionsrecht über die Arbeitskräfte.[1]) Nur auf Grund dieser Gleichwertigkeit der einzelnen Arbeitskräfte ist es möglich, in einem Tarifvertrag für Tausende von Arbeitnehmern, richtiger Arbeitskräften, einen einheitlichen Lohn zu vereinbaren.

Der Lehrling ist eine solche Arbeitskraft nicht. Der Lehrmeister kann von ihm eine bestimmte Arbeitsleistung nicht erwarten. Ein befähigter Lehrling wird wohl nach kurzer Zeit verwendbare Arbeit leisten können, bei einem unbefähigten wird das sehr lange dauern. Die Gegenleistung des Lehrherrn bleibt immer dieselbe. Sie bleibt die Ausbildung, unabhängig von der Leistung des Lehrlings. Eine Entlassung des Lehrlings aus diesem Grunde wie beim Arbeitnehmer ist nicht möglich. Beim Lehrling ist im Gegensatz zum Arbeitnehmer das „Was" der Leistung nicht allein unbestimmt sondern auch unbestimmbar.

Die einheitliche bestimmte Leistung der einzelnen Arbeitskräfte bedingt, daß sie in der Wirtschaft wie vertretbare Sachen behandelt werden. Sie werden allerdings nicht allein nach der Zahl bestimmt, sondern außerdem nach Branche und Berufsjahren. Auch für sie gibt es einen Markt, der denselben Bedingungen untersteht wie die Warenmärkte oder der Geldmarkt. Auf dem Arbeitsmarkt gibt es ebenso Hausse und Baisse, Kassa- und Zeitgeschäft. Das Verdienst, hierauf hingewiesen zu haben, gebührt Rosenstock.[2]) Eine Verteuerung der Arbeitskräfte, eine Hausse, tritt ein, wenn Mangel an Arbeitskräften besteht, eine Baisse, wenn Arbeitskräfte im Ueberfluß vorhanden sind, wenn Arbeitslosigkeit herrscht. „Die Stelle des Zeitgeschäftes nimmt auf dem Arbeitsmarkt die Arbeitslosenunterstützung ein. Sie bringt das „Kassageschäft" des Nachweises einer einzelnen Arbeitsstätte in Zusammenhang mit den Chancen des flottierenden Materials."[2]) Der heutige Arbeitsnachweis ist Arbeitsbörse und heißt auch in anderen Sprachen entsprechend.[3]) Auf jedem Markt, auch auf dem Arbeitsmarkt, wird der Preis der auf ihm gehandelten Waren durch Angebot und Nachfrage bestimmt. Nur wenn

---

[1]) Rosenstock a. a. O. S. 26.
[2]) Rosenstock: Vom Industrierecht 1926 S. 65 ff.
[3]) Rosenstock a. a. O. S. 66.

Monopole den Markt beherrschen, bleibt der Preis hiervon unabhängig. Die Gewerkschaften sind als echte Kartelle nicht anzusprechen. Ihr Ziel, die Arbeitskräfte wirksam zu kartellieren, wird nie restlos gelingen können, da im Hintergrund immer die Reserve-Armee der Arbeitslosen lauert, die das verhindert. [1]) Um nun ein grenzenloses Absinken des Preises der Arbeitskräfte, das bei Arbeitslosigkeit notwendig eintreten müßte, zu verhüten, hat der Staat die Tarifverträge für unabdingbar erklärt, damit die im Tarifvertrag vereinbarten Löhne von Außenseitern nicht unterboten werden können. Nur vermöge der Unabdingbarkeit gelingt es den Arbeitnehmervereinigungen, den Preis der Arbeitskräfte einigermaßen zu halten.

Der Arbeitnehmer der Tarifvertragsverordnung ist also nur eine auf dem Markt auftretende Figur und hat begrifflich mit dem im Betriebe Beschäftigten recht wenig zu tun. Aus diesem Grunde ist es auch rechtsirrig, die Arbeitnehmereigenschaft allein aus dem Beschäftigungsverhältnis ableiten zu wollen, wie es Potthoff [2]) in seinem Aufsatz „Die Entthronung des Arbeitsvertrages" versucht. Wohl ist der Arbeitnehmer immer in einem Betriebe beschäftigt. Aber man kann hieraus nicht den Schluß ziehen, daß alle, die in einem Betriebe beschäftigt sind, Arbeitnehmer sind. Begünstigt wird diese Folgerung durch das Betriebsrätegesetz, das immer Arbeitnehmer sagt, aber Belegschaft meint. Ueber diesen Sinn kann auch § 31 Abs. 1 Betr. R. G. nicht hinwegtäuschen, nach dem ein Gewerkschaftsvertreter mit beratender Stimme zum Betriebsrat hinzugezogen werden kann. Die rechtliche Stellung des Betriebsrates als Vertreter der Belegschaft wird dadurch nicht geändert. „Die Gewerkschaften sind wohl im Betriebsrat vertreten, aber der Betriebsrat vertritt sie nicht." [3]) Sie haben nur geistige Verbindung mit dem Betriebsrat, aber in ihm keine rechtliche Gewalt, der Betriebsrat ist nicht der Vertreter der Verkäuferpartei auf dem Arbeitsmarkt. [3]) Nur auf diesem spielt der Arbeitnehmer im eigentlichen Sinne, im Sinne der Tarifvertragsverordnung, eine Rolle. Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die Tarifvertragsverordnung die Preisgestaltung der Arbeitskräfte zu Gunsten der Verkäufer, der Arbeitnehmer,

[1]) Rosenstock a. a. O. S. 66
[2]) Potthoff in N. Z. f. A. 1931 Sp. 283.
[3]) Rosenstock a. a O. S. 50, 51.

beeinflußt. Der Staat sorgt also mit gesetzlichen Maßnahmen — Unabdingbarkeit und Allgemeinverbindlichkeitserklärung — für einen Mindestpreis der Arbeitskräfte. Er hat dafür seine guten Gründe. Denn die Arbeitskraft ist das Einzige, was der Arbeitnehmer verkaufen kann. Für ihn ist der Lohn, den er mit seiner Hände Arbeit erlangt, nicht nur Gegenleistung, sondern er ist Unterhalt. [1]) Er lebt, wie der Volksmund sehr richtig sagt, „Von der Hand in den Mund." Ohne Arbeit ist es ihm unmöglich, seine Lebensbedürfnisse zu befriedigen. Die Arbeiterklasse bedarf von allen Ständen am meisten des Schutzes; denn sie ist immer in Gefahr zu verhungern. Vor diesem ihm immer drohenden Los sucht das Gesetz, den Arbeiter zu schützen. Schon im BGB. finden sich in den §§ 615/617 Bestimmungen, die den Arbeitnehmer in gewissen Fällen, in denen er keine Arbeit leisten kann, zu sichern suchen. Ein großer Teil der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung hat dasselbe Motiv, insbesondere die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918, die durch Einfluß auf den Arbeitsmarkt dem Arbeitnehmer das Existenzminimum sichern will. Sie ist ausschließlich als Schutzgesetz aufzufassen.

Der Handwerkslehrling ist nicht unter die Arbeitnehmer im Sinne der Tarifvertragsverordnung einzureihen. Er tritt nicht auf dem Arbeitsmarkt als Verkäufer auf, auch nicht der Maurerlehrling, dessen Leistung an Wert sogar die des Lehrherrn übersteigt. Er verkauft seine Arbeitskraft nicht für seinen Unterhalt. Er gehört nicht zu der schutzbedürftigen Klasse, die der Staat durch die Gesetze vor dem Verhungern und Verelenden sichern muß. Die Tarifvertragsverordnung ist daher ihrem Charakter nach nicht geeignet, einen Einfluß auf das Kostgeld des Handwerkslehrlings auszuüben.

Es ist erkannt, daß der Lehrvertrag kein Arbeitsvertrag ist. Er ist allein ein Ausbildungsvertrag, in den weitaus meisten Fällen auch ein Erziehungsvertrag. Die Dienstleistung des Lehrlings spielt so gut wie gar keine Rolle. Die Verhältnisse im Bauhandwerk sind als eine Ausnahme zu betrachten. Aber auch in diesem Falle ist der Lehrvertrag kein Arbeitsvertrag, da der Handwerks-Lehrling nicht als Arbeitnehmer anzusehen ist. Die Meinung, der Lehrvertrag sei ein

[1]) Molitor in N. Z. f. A. 1931 Sp. 113.

49

gemischter Vertrag, der die Elemente des Arbeits- und Lehr-Vertrages enthält, ist abzulehnen. Doch auch bei Annahme dieser Konstruktion läßt sich das Kostgeld des Handwerkslehrlings nicht tarifvertraglich regeln.

5. Kapitel.

Die Konkurrenz der tarifvertraglichen Regelung mit den Befugnissen der Innungen und Handwerkskammern.

§ 19.

Noch aus einem anderen Grunde ist die tarifvertragliche Regelung des Kostgeldes des Handwerkslehrlings unzulässig, auch wenn man annehmen wollte, der Lehrvertrag sei ein Arbeitsvertrag. Das Gesetz hat für das Handwerk Sonderbestimmungen aufgestellt, die es als einen besonderen Berufsstand aus der Reihe der übrigen Berufe herausheben. In der Erkenntnis, daß die besonderen berufsständischen Interessen des Handwerks am besten von diesem selbst geregelt werden, hat die Gewerbe-Ordnung die gesamte Regelung des Handwerkswesens den Innungen und Handwerkskammern übertragen. Für den vorliegenden Fall interessieren nur die Bestimmungen über das Lehrlingswesen. Nach § 81a Ziff. 3 Gew.-O. ist Aufgabe der Innungen „Die nähere Regelung des Lehrlingswesens". Dieselbe Pflicht legt § 103e Ziff. 1 Gew.-O. den Handwerkskammern auf. Weiterhin ist vorgeschrieben, daß der Lehrvertrag die gegenseitigen Leistungen des Lehrlings wie des Lehrherrn zu enthalten hat (§ 126b Ziff. 3 Gew.-O.). Von Seiten des Handwerks wird geltend gemacht, daß auch diese Vorschrift gegen die Zulässigkeit der Tarifierung des Lehrvertrages spräche, da die im Lehrvertrag angegebene Leistung nicht durch einen Tarifvertrag geändert werden könnte. Auch würde durch die Berufung auf einen Tarifvertrag diese Bestimmung des Gesetzes verletzt werden. Das ist unzutreffend. Die Wirksamkeit dieser Bestimmung wird nicht in

Frage gestellt, wenn der Tarifvertrag ein höheres Kostgeld festsetzt. Auch soll die Vorschrift, der Lehrvertrag habe die Angaben der gegenseitigen Leistungen zu enthalten, nur bedeuten, daß die Leistungen bestimmt sein müssen, damit die eine Partei nicht der Willkür der anderen ausgeliefert ist und, falls diese Gefahr nicht besteht, fortgesetzte Streitigkeiten über diesen Punkt ausgeschlossen sind. Durch die Regelung durch den Tarifvertrag wird praktisch dasselbe Ziel erreicht. Diese Vorschrift kann also gegen die Zulässigkeit der Tarifierung nicht herangezogen werden.

Anders ist es jedoch bei den beiden vorher genannten Bestimmungen, wonach den Innungen und Handwerkskammern die nähere Regelung des Lehrlingswesens obliegt. Durch diese Vorschrift sind die Innungen und Handwerkskammern delegiert [1]) worden, auf diesem Gebiete gesetzliche Bestimmungen, von der Gewerbeordnung Statuten genannt, zu erlassen, an die ihre Mitglieder gebunden sind und zu deren Befolgung sie durch Strafen angehalten werden können (§ 92c Gew.-O.). Die Gewalt der Handwerkskammern reicht weiter als die der Innungen. Jenen unterstehen in einem räumlich abgegrenzten Bezirk alle Handwerker, diesen nur ihre Mitglieder. Im wesentlichen haben die Innungen nur den Vollzug der von den Handwerkskammern erlassenen Vorschriften zu besorgen. Da § 103f Gew.-O. die Innungen der Handwerkskammer direkt unterstellt, braucht nur von den Befugnissen der Handwerkskammern die Rede zu sein. Wie ist nun der Passus: „Die nähere Regelung des Lehrlingswesens" auszulegen? Das Reichsarbeitsgericht sagt, diese Befugnis sei nicht unbeschränkt. Objektives Recht zu schaffen, das Handwerksmeister und Lehrlinge gleichermaßen bindet, seien die Handwerkskammern nur in den Fällen befugt, in denen das Gesetz ihnen dieses Recht ausdrücklich übertragen hat, wie z. B. hinsichtlich der Dauer der Lehrzeit im § 130a Abs. 2 Gew.-O. In allen übrigen Fällen trügen diese Vorschriften nur den Charakter von Richtlinien, die nur die Innungsmitglieder binden. [2]) Derselben Ansicht ist v. Landmann. [3]) Auch der

[1]) Jacobi: Die Grundlehren des Arbeitsrechts 1927, S. 140, Anm. 4.
[2]) RAG. 1, S. 313.
[3]) von Landmann-Rohmer § 81, Anm. 5.

Reichsarbeitsminister hält in seinem Bescheide vom 20. November 1920,[1]) der allerdings nur als seine persönliche Meinung zu werten ist, die Handwerkskammern zur Regelung des Lehrlingskostgeldes nicht für befugt. Er unterscheidet eine öffentlich-rechtliche und eine privat-rechtliche Seite des Lehrvertrages. Zu der öffentlich-rechtlichen zählt er die Bestimmungen, die unmittelbar die Ordnung des Lehrverhältnisses wie die Ausbildung des Lehrlings, die Ablegung von Prüfungen, die Festsetzung von Lehrlingshöchstzahlen usw. regeln. Zu den privat-rechtlichen Bestimmungen des Lehrvertrages rechnet er den Unterhaltszuschuß, zu dessen Regelung die Handwerkskammern nicht zuständig seien. Beide Ansichten sind abzulehnen. Es ist nicht angängig, eine so willkürliche Scheidung vorzunehmen, wie es der Reichsarbeitsminister tut. Es ist unbestritten, daß die Regelung der Lehrzeit den Handwerkskammern vorbehalten ist. Lehrzeit und Vergütung sind aber so eng miteinander verflochten, daß man sie nicht voneinander trennen kann und die Regelung der einen den Handwerkskammern und Innungen, der anderen den Tarifverträgen unterstellen kann.[2]) Als Beispiel für diese enge Verflechtung sei darauf hingewiesen, daß es früher üblich war, daß Eltern, die nicht in der Lage waren, ein Lehrgeld zu zahlen und ihr Kind während der Lehrzeit zu bekleiden, mit dem Lehrherrn eine längere als die übliche Lehrzeit vereinbarten, wofür der Lehrling während dieser Zeit außer Kost und Wohnung auch die Kleidung vom Lehrherrn erhielt. Auch steht außer Frage, daß ein Jahr längere Lehrzeit den Vater des Lehrlings mehr kostet, als der Unterhaltszuschuß von drei Jahren ausmacht.[3]) Irgend ein Hinweis auf diese Trennung in einen öffentlich-rechtlichen und in einen privat-rechtlichen Teil des Lehrvertrages ist in der Gewerbeordnung nicht zu finden. Vor dem Erlaß der Tarifvertragsverordnung hat niemand an eine solche Scheidung gadacht. Als dann die tarifliche Regelung einsetzte, stieß man, soweit es sich um den Handwerkslehrling handelte, auf die Vorschriften der Gewerbeordnung, die für die Regelung

[1]) Reichsarbeitsblatt 1920, amtl. Teil S. 329.

[2]) Urteil des OLG. Naumburg vom 17. Juni 1924, abgedruckt im „Deutschen Handwerksblatt" 1924, S. 259.

[3]) Dehtloff im „Deutsehen Handwerksblatt" 1928, S. 183.

des Lehrlingswesens die Zuständigkeit der Innungen und Handwerkskammern anordnen. Diese gesetzlichen Bestimmungen beiseite zu schieben, war nicht möglich. Aber man wollte sie aus einer gewissen Tariffreudigkeit auch nicht anerkennen. Man kam daher auf die Scheidung des Lehrvertrages in einen öffentlich-rechtlichen und einen privat-rechtlichen Teil, für die jede Begründung fehlt. Der einzige von den Verfechtern dieser Ansichten, der die Trennung zu begründen versucht, ist Hirte;[1]) er meint, aus den Worten „nähere Regelung" in den §§ 81a und 103e Gew.-O. ergebe sich, daß nicht die gesamte Regelung den Innungen und Handwerkskammern übertragen sei. Wenn das gesamte Lehrlingswesen zu regeln den genannten Organisationen obliegen sollte, hätte es genügt, die „Regelung" des Lehrlingswesens ihnen zu übertragen. Wie man hieraus eine Trennung in einen öffentlich-rechtlichen und einen privat-rechtlichen Teil des Lehrvertrages konstruieren kann, ist nicht recht einzusehen. Hirte selbst scheint an die Stichhaltigkeit seiner Begründung nicht recht zu glauben. Denn einen Absatz weiter schreibt er: „Es ist vielleicht nicht ganz richtig, die Zuständigkeit so abzugrenzen, aber trotzdem besteht zwischen den Fragen der Entlohnung, der Ferien, der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen und den Fragen, die in der Gewerbeordnung besonders geregelt sind, ein merkbarer Unterschied." Worin der Unterschied bestehen soll, ist nicht ersichtlich.

Auch die Begründung des Reichsarbeitsgerichts für seine Ansicht, eine so weitreichende Befugnis der Innungen und Handwerkskammern, das Verhältnis zwischen Lehrherrn und Lehrling zu regeln, wäre nur in den Fällen anzunehmen, in denen das Gesetz es ausdrücklich bestimmt hat, ist nicht stichhaltig. Epner[2]) schreibt mit Recht hierzu: „Ebenso könnte man umgekehrt sagen: Wenn das Gesetz die vom Reichsarbeitsgericht behauptete scharfe Einschränkung der Befugnisse der Handwerkskammer als einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft gewollt hätte, dann hätte es dies zum Ausdruck gebracht und hätte nicht eine allgemein gehaltene Bestimmung getroffen". Auch von Rohrscheidt[3]) ist der Ansicht, daß eine

[1]) Hirte a. a. O S. 13.
[2]) Epner a. a. O. S. 60.
[3]) von Rohrscheidt a. a. O. § 81a, Anm. 6.

tarifvertragliche Regelung des Kostgeldes dem Gesetz zuwiderlaufe. Er gibt allerdings dafür keine Begründung.

Die Gewerbeordnung hat in den §§ 81a Ziff. 3 und 103e Ziff. 1 den Innungen und Handwerkskammern eine Generaldelegation zur Regelung des Lehrlingswesens gegeben. Sie hat ihnen sogar diese Regelung ausdrücklich zur Pflicht gemacht. Es bleibt daher für die tarifliche Regelung kein Raum. [1]) Das Kostgeld des Handwerkslehrlings kann also auch dann, wenn man den Lehrvertrag als einen Arbeitsvertrag ansieht, nicht tarifvertraglich geregelt werden.

Obgleich vom Reichsarbeitsministerium diese Tatsache nicht zugegeben wird, handelt es doch in praxi danach. Denn es pflegt Lehrlingsbestimmungen in Tarifverträgen nur insoweit für allgemein verbindlich zu erklären, „als nicht durch Handwerkskammern oder Innungen innerhalb ihrer gesetzlichen Befugnisse anderweitige Bestimmungen getroffen sind oder werden." [2])

[1]) Franz Hoffmann: „Die Organisation des Handwerks", Gew.-O. § 81a, Anm. 5.

[2]) von Landmann-Rohmer: Komm. z. Gew.-O. § 103e, siehe z. B. den Reichstarifvertrag des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks 1930/33.

Tabelle

der Bezüge der Lehrlinge, der ungelernten Arbeiter und der Gesellen (Gehilfen) im ersten Gesellenjahr nach den am 1. August 1931 gültigen Lohntarifen und Lehrlingsentgeltvereinbarungen.

Beruf	Lehrlinge im Lehrjahr				ungel. Arb. im Alter v. Jahren					Gesellen im 1. Gesellenjahr	Bemerkungen
	1	2	3	4	14	15	16	17	18		
Maler	4.—	6.—	8.—	10.—						52.90	Wochenentgelt in Ortsklasse Hannover
Buchdrucker	4.40	8.80	13.20	17.60	8.66	20.88	29.83			37.40 bzw. 30.80	Wochenentgelt in Ortsklasse O nach dem Lohntarif für Nord-West-Deutschland
Maurer	18%	25%	40%	60%	—		69%	71%		96%	Nach dem Lohntarif f. Nord-West-Deutschland in Lohngr. (Ortskl.) A D. Maurervollarbeiterl. betr. 100%
Tischler	9 Pf.	18 Pf.	24 Pf.	35 Pf.	—		55 Pf.		78 Pf.	83 Pf.	Stundenlohn in Pfennigen im Bezirk Hannover
Metallarbeiter	15 Pf.	18 Pf.	23 Pf.	29 Pf.	—		41 Pf.		49 Pf.	61 Pf.	Stundenlohn in Pfennigen im Bezirk Hannover

54

55

Literatur-Verzeichnis.

Aldenhoff: Die neuere Rechtssprechung über den Lehrvertrag. Diss. Köln 1930.

Bäckerhandwerk: Statistik des Deutschen Bäckerhandwerks. Herausg. v. Vorstand des Germania-Verbandes 1930.

Berufsausbildungsgesetz: Amtlicher Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes.

Böhm: Arbeitsrecht und Sozialpolitik. Sammlung der einschlägigen Reichsgesetze und Verordnungen. Verlag Beck-München 1929.

Crome: System des Deutschen Bürgerlichen Rechts, Bd. II, 1902.

Dethloff. Tarifliche Regelung der Lehrlingsentschädigung im Baugewerbe, im „Deutschen Handwerksblatt" 1928, S. 181.

Dehtloff: Tarifliche Regelung des Lehrvertrages im „Deutschen Handwerksblatt" 1929 S. 72.

Dernburg: Das Bürgerliche Recht des Deutschen Reiches und Preußens Bd. II 1915.

Dersch: Das Beschäftigungsverhältnis im Arbeitsrecht in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 1931, S. 155

Dersch-Volkmar: Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz 1927.

Ebeling: Der Lehrvertrag — ein Arbeitsvertrag, in der „Deutschen Arbeitgeber-Zeitung" vom 5. August 1928, Nr. 32.

Endemann: Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts. 1903.

Ennecerus-Lehmann: Recht der Schuldverhältnisse 1930, in Ennecerus-Kipp-Wolff: Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts.

Erdel: Regelung des Lehrlingswesens durch Tarifvertrag oder Schiedsspruch, im „Schlichtungswesen", 3. Jahrg. S. 74 ff.

Epner: Die rechtliche Stellung des Handwerkslehrlings. Diss. Heidelberg 1930.

Feig-Sitzler: Betriebsrätegesetz. Berlin 1931.

Gleiss: Der Lehrlingsvertrag im Verhältnis zum Tarifvertrage und zur Innungsbestimmung. Jur. Diss. Kiel 1926.

Hartz: Die Tarifierbarkeit der Lehrlingsentschädigung. Jur. Diss. Kiel 1928.

Handwerkskammer: Geschäftsbericht der Handwerkskammer Berlin 1929/30.

Geschäftsbericht 1924/25 der Handwerkskammer Coburg.

Geschäftsbericht 1929 der Handwerkskammer Kassel.

Geschäftsbericht 1930 der Handwerkskammer für Mittelfranken zu Nürnberg.

Geschäftsbericht 1929/30 der Handwerkskammer zu Stralsund.

Hoffmann: Die Organisation des Handwerks.

Hirte: Tarifvertrag und Lehrvertrag. Diss. Marburg 1928.

Höniger: Die gemischten Verträge in ihren Grundformen. Mannheim 1910.

Höniger: Kritiklose Spruchveröffentlichung auf dem Gebiete des Arbeitsrechts (zugleich ein kurzer Beitrag zu der Streitfrage über die Rechtsnatur des Lehrvertrages, in „Schlichtungswesen". 5. Jahrg. S. 62 ff.)

Höniger-Wehrle: Arbeitsrechtliche Gesetze.

Hueck: In Bensheimer Sammlung RAG. Bd. IV., Heft 2, S. 85 Anm.

Jacobi: Die Grundlehren des Arbeitsrechts 1927.

Josef: Die Miete möblierter Zimmer, in Gruch. Beitr. 49. S. 737.

Kallee: Anmerkung zum Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 14. März 1928, in Kartenauskunftei, Karte Tarifvertrag-Lehrvertragsregelung.

Kartenauskunftei Abt. Arbeitsrecht.

Kaskel: Arbeitsrecht, Berlin 1928.

Kleinschmidt: Tarifliche Regelung des Lehrlingswesens in der „Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1928, Heft 12.

Kress: Lehrbuch des Allgemeinen Schuldrechts. München 1929.

von Landmann-Rohmer: Kommentar zur Gewerbeordnung 1930.

Lehrlingsordnung: Für das niedersächsische Buchdruckergewerbe,
für das Buchdruckergewerbe im Bezirk der Handwerkskammer Breslau,
für das deutsche Tapezier-, Polster- und Dekorateurhandwerk,
für das westdeutsche Tischlerhandwerk,
der Berliner Schuhmacher-Innung.

Lotmar: Der Arbeitsvertrag Bd. I 1902, Bd. II 1908

Mack: Fortschritte in der Lehrlingsausbildung in Handwerk und Industrie. Phil. Diss. Heidelberg 1927.

Mascke: Die tarifvertragliche Regelung des Lehrlingswesens im Deutschen Handwerksblatt 1923, S. 94.

Maschke: Tarifverträge für Lehrlinge im „Deutschen Handwerksblatt" 1923, S. 153.

Maschke: Der Kampf um den Lehrling im „Deutschen Handwerksblatt", 1923, S. 241, 253.

Molitor: Arbeitnehmer und Betrieb. Zugleich ein Beitrag zur einheitlichen Grundlegung des Arbeitsrechts. Marburg 1929.

Molitor: Das Beschäftigungsverhältnis im Arbeitsrecht, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1931, Sp. 113.

Oechssler: Anmerkung zum Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 19. September 1928. Kartenauskunftei Karte: Lehrvertrag-Tarifregelung 2.

Potthoff: Die Entthronung des Arbeitsvertrages in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1931, Sp. 155.

Reichsarbeitsminister: Bescheid des Reichsarbeitsministers im Reichsarbeitsblatt 1920, amtlicher Teil S. 329.

von Rohrscheidt: Das Handwerkerrecht, Berlin 1930.

Rosenstock: Vom Industrierecht. 1926.

Seipel: Das deutsche Lehrlingswesen in Handwerk und Industrie. Phil. Diss. Gießen 1929.

von Staudinger: Kommentar zum BGB., Bd. II, 1930.

Tarifverträge: (und Lehrlingskostgeldvereinbarungen). Reichstarif und Lohn- und Arbeitstarif für das Baugewerbe Nordwestdeutschlands vom 30. März 1929.

Tariflöhne im Buchdruckgewerbe in Hannover vom 14. Februar 1931.

Tariflöhne für das Buch- und Zeitungsdruckerei-Hilfspersonal von Hannover vom 14. Februar 1931.

Tarifvertrag des Nordwestdeutschen Holzgewerbes vom 1. Nov. 1929.

57

Lehrgeldvereinbarung für Lehrlinge des Nordwestdeutschen Holzgewerbes vom 1. November 1929.

Reichstarifvertrag des Deutschen Maler- und Lackiererhandwerks für das Vertragsgebiet Norddeutschland und Niedersachsen. Gültig für die Zeit vom 1. Mai 1930 bis 30. April 1933.

Tarifvertrag in der Metallindustrie in Hannover vom 11. März 1931.

Vereinbarung über Vergütungssätze der Lehrlinge in der Hannoverschen Metallindustrie vom 15. Januar 1929.

Warneyer: Betriebsrätegesetz. Berlin 1931.

Gerichtsentscheidungen.

a) Urteile des Reichsarbeitsgerichts:

Vom 14. März 1928 (RAG. 13/1927), abgedr. in Kartenauskunftei Abt. Arbeitsrecht, Karte Lehrvertrag-Tarifregelung.

Vom 14. März 1928 (RAG. 75/1927) RAG. 1, S. 313.

Vom 19. September 1928, RAG. 2, S. 226.

Vom 26. September 1928, RAG. 2, S. 241.

Vom 15. Mai 1929, abgedr. in Karte Lehrvertrag-Aufhebung Einzelfälle 1. In Kartenauskunftei Abt. Arbeitsrecht.

Vom 21. Mai 1930, abgedr. in Kartenauskunftei in Karte Lehrvertrag-Betriebsrisiko 1.

Vom 17. September 1930, RAG. 6, S. 159.

Vom 10. Januar 1931, abgedr. in „Arbeitsrecht", Februar 1931, Sp. 112.

Vom 24. Januar 1931, RAG. 8, S. 1.

Vom 14. März 1931, (RAG. 526/30), abgedr. in der „Breslauer Zeitung" April 1931.

Vom 25. März 1931, abgedr. in „Arbeitsrecht" 1931, Sp. 249.

Vom 28. März 1931, abgedr. in „Arbeitsrecht" 1931, Sp. 250.

Vom 6. Juni 1931, abgedr. in „Arbeitsrecht" 1931, Sp. 436.

Vom 10. Juni 1931, (RAG. 685/30), abgedr. in der Samml. Arbeitsrechtlicher Entscheidungen. Herausg. von den Deutschen Arbeitgeberverbänden Berlin. Zit. Samml. Vereinigung. 1931, S. 534, Heft 12.

Vom 13. Juni 1931, abgedr. in „Arbeitsrecht" 1931, Sp. 441.

Vom 23. September 1931, (RAG. 128/31), abgedr. in der Samml. Arbeitsrechtlicher Entscheidungen. Herausg. von den Deutschen Arbeitgeberverbänden Berlin. Dezember 1931, S. 533.

b) Urteile sonstiger Gerichte.

Urteil des Oberlandesgerichts Naumburg v. 17. Juni 1924, abgedr. im Deutschen Handwerksblatt 1924, S. 259.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin v. 15. Februar 1930, (107, S. 166/30), abgedr. in der Samml. Arbeitsrechtlicher Entscheidungen. Herausg. von den Deutschen Arbeitgeberverbänden Berlin 1930, S. 252.

Lebenslauf.

Ich bin geboren als Sohn des Kaufmanns und Bauerngutsbesitzers Bruno Zucker und seiner Ehefrau Erna geborene Bernhardt am 11. September 1906 in Lossen Kreis Brieg. Von Ostern 1912 bis Ostern 1915 besuchte ich die evangelische Volksschule in Lossen, von Ostern 1915 bis Ostern 1916 die Knaben-Mittelschule zu Brieg, von Ostern 1916 bis Ostern 1922 die realgymnasiale Abteilung des Gymnasiums in Brieg, das ich mit der Reife für Obersekunda verließ. Sodann war ich als Kaufmannslehrling beschäftigt. Von Ostern 1924 bis Ostern 1926 besuchte ich das Realgymnasium zu Striegau, wo ich das Abitur ablegte.

Ich studierte die Rechtswissenschaften an den Universitäten: Freiburg i. Br., Berlin und Breslau. Am 30. Juli 1930 bestand ich beim Oberlandesgericht in Breslau das Referendarexamen und befinde mich seitdem im juristischen Vorbereitungsdienst.